

Insider e outsider nel mercato del lavoro italiano[♦]

di Claudio Marra* e Sandro Turcio[•]

Sommario

“Le disuguaglianze iniziano nel mercato del lavoro” ha ammonito l’ILO nel Global Wage Report 2014/2015. Le più recenti interpretazioni in merito guardano alla polarizzazione come fenomeno sociale in crescita. Su questa scia, vengono ripresi e calati nel mercato del lavoro italiano strumenti, concetti e metodi (insider outsider theory, vulnerable employment, decent work, labour market attachment), al fine di ricostruire dai microdati Istat sulle forze di lavoro la struttura occupazionale del Paese al possibile punto di svolta della crisi. Dalla classificazione così ottenuta, emerge una polarizzazione occupazionale rispetto alla quale l’outsiderness può risultare un fattore determinante del prolungato ristagno delle disuguaglianze.

Classificazione JEL: A14; J21.

Parole-chiave: mercato del lavoro, precarietà, marginalità lavorativa, segmentazione, disuguaglianza.

Insider and outsider in the Italian labour market

Abstract

“Inequalities start in the labour market” has recently warned the ILO in the Global Wage Report 2014/2015. The most recent interpretations look at polarization as a growing social issue. On this track, we took up and dropped over the Italian labour market tools, concepts and methods (such as the insider outsider theory, vulnerable employment, decent work, labor market attachment) in order to rebuild, through the Istat’s labour force survey, the occupational structure of the country up to the crisis’s possible turning point. The hypothesis that emerges is the polarization of employment in which outsiderness might become a determinant factor in the prolonged stagnation of inequalities.

Jel classification: A14; J21.

Keywords: labour market, precarious work, vulnerable employment, dualization, inequality.

[♦] Premesso che il saggio è frutto del lavoro comune dei due autori, sono da attribuire a Claudio Marra i paragrafi 2, 3 e 6 e a Sandro Turcio i paragrafi 1, 4 e 5. Gli autori desiderano ringraziare Adalgiso Amendola, Paolo Calza Bini, Giuseppe Giordano e Gilberto Marselli per gli utili suggerimenti forniti in sede di stesura del testo. È chiaro che, comunque, la responsabilità di quanto scritto ricade interamente sugli autori stessi.

* Università di Salerno. E-mail: cmarra@unisa.it

[•] IRPPS-CNR. E-mail: s.turcio@irpps.cnr.it

1. Passaggi di forma

Il 2015 si è aperto all'insegna di migliori auspici per la fuoriuscita del Paese dalla grave crisi economico-finanziaria scoppiata nell'estate del 2007 con il tonfo di Wall Street sui titoli *subprime*. Anche a seguito della politica di austerità seguita dall'Unione europea, la crisi ha avuto in Italia conseguenze dolorose, ma meno drammatiche rispetto a quelle greche. I numeri restano comunque da capogiro: il Prodotto interno lordo (PIL) reale è calato di circa 9 punti percentuali tra il 2008 e il 2014, il terzo declino più forte nell'UE28¹, con aspettative di crescita che hanno continuato a oscillare tra stime fiduciose e deludenti bollettini; la produzione industriale, dal canto suo, ha subito un calo di oltre il 25%, quarto in graduatoria², proseguendo il declino e le ristrutturazioni di più lungo periodo della grande industria – un protagonista importante per le attività di Ricerca e Sviluppo finalizzate a innovare la capacità produttiva nazionale (Gallino 2003, Coltorti 2012) – e le maggiori sofferenze affrontate nella crisi anche dalla piccola e media impresa (Sedezzari 2014)³; infine, il mercato del lavoro dove si conta la perdita di oltre 1.000.000 di posti di lavoro “stabili” tra il 2009 e il 2014, solo in parte compensati dal massiccio aumento dell'occupazione cosiddetta “atipica” e, in misura relativamente inferiore, delle attività autonome libero professionali.

¹ Primo per declino è il Pil greco (-26 punti percentuali), seguito da quello croato (-11,2 punti percentuali) (FMI, database online). È da notare che ben 16 Paesi sui 28 dell'UE registrano nel periodo variazioni positive del PIL, dal 2% del Regno Unito al 22% della Polonia. Anche gli altri due Paesi sud-europei segnano variazioni negative (Portogallo -5,9% e Spagna -4,7).

² In questo caso, è Cipro ad aprire la graduatoria con un calo della produzione industriale pari al 41%. A grande distanza, seguono nell'ordine Spagna (-28,3%) e Grecia (-27,8%) (European Commission, Growth, Industrial Policy, Update monthly indicators, database on line). In seguito a tale forte declino, l'Italia è piombata al quart'ultimo posto nell'UE per volume della produzione industriale.

³ Cfr. la serie statistica dell'Istat riguardante la “Struttura e dimensioni delle imprese”, disponibile on-line, dal 2008 al 2014.

L'attuale ripresa della dinamica economica e occupazionale riformula l'ambito dei problemi e del possibile recupero del terreno perduto⁴. È naturalmente presto per giudicare nel suo complesso, al di là del dibattito politico che si solleva a ogni aggiornamento dei dati, la manovra espansiva del governo, *Jobs Acts* incluso. Crescita economica e crescita occupazionale sono obiettivi di politica economica non facilmente compatibili se di mezzo c'entra la produttività del lavoro, anch'essa in ristagno da lungo tempo. Pertanto, nel contesto attuale di forte innovazione tecnologica, quest'ultimo obiettivo potrebbe comportare più sacrifici che miglioramenti dei livelli occupazionali e salariali (Pini 2014).

A queste preoccupazioni di carattere generale se ne aggiungono altre di contesto, che sono il risultato delle risposte politiche messe via via in campo, come quella della stretta sulla decontribuzione per i nuovi assunti a tempo indeterminato a tutele crescenti prevista dalla Legge di Stabilità 2016 (dalla decontribuzione totale contenuta nella Finanziaria 2015 si passa al 40%, mentre la durata del beneficio viene ridotta da 36 a 24 mesi), con prevedibili ma non auspicabili effetti sulle preferenze dell'imprenditore per il contratto indeterminato a tutele crescenti a vantaggio di altre forme contrattuali meno standard che la stretta rende più convenienti.

In attesa di dati più stabili ed esaurienti, riformulare il contesto di riferimento significa inquadrare il tema occupazionale al possibile punto di svolta della crisi, entrando nel merito delle trasformazioni avvenute durante il suo corso e tenendo conto che in essa si riflettono i feed-back (i ritorni) economici e sociali del più generale processo di internazionalizzazione del-

⁴ Come è noto, questa congiuntura favorevole parte da un insieme di fattori che si è determinato a livello internazionale: il tasso di cambio Euro/Dollaro favorevole alla moneta e alla competitività europea, i bassi tassi di interesse, la misura del *Quantitative Easing* adottata dalla Banca Centrale Europea, il crollo del prezzo del petrolio. Resta comunque controverso il corso della ripresa. Già nel 2010 si discuteva sulla rapidità della ripresa economica e, tra le varie ipotesi in campo (dalla forma a 'V' a quella a 'U' o a 'W', che tiene conto del ribalzo del ciclo nel 2010 e della successiva nuova fase recessiva della crisi), si è fatta anche quella secondo cui dopo la crisi «vi sarà un più lungo periodo di stagnazione, simile a quello successivo alla crisi del 1929, disegnando una curva a 'L' [motivando] più caute considerazioni circa le probabilità di una rapida ripresa dell'economia mondiale» Busch (2010, p. 4).

la capacità e delle forze produttive dentro i sistemi sociali e del lavoro occidentali, post-industriali e flessibili. Una storia cominciata già nell'ultimo quarto del secolo scorso (Touraine, 1970; Bell, 1973), animata da aspettative ben più brillanti in termini di qualità del lavoro e di qualità di vita anche come tempo liberato dal lavoro. Diversamente, lo scenario che abbiamo di fronte ci parla più di sottoccupazione, di *working poor*, di assottigliamento della *middle class*⁵ e di dualismi sociali in crescita.

Vista dalla prospettiva del lavoro, l'andamento delle disuguaglianze si riflette in alcune ipotesi di ricomposizione strutturale del mercato del lavoro tendenti alla polarizzazione o tripartizione delle posizioni al suo interno. Di tripartizione sociale del mercato del lavoro se ne discute in Ricolfi e Cima (2015) dove si distingue tra una "Prima società", quella dei lavoratori dipendenti pubblici o privati garantiti, una "Seconda società", dei lavoratori dipendenti o autonomi di più piccole imprese maggiormente vulnerabili, e una "Terza società" comprendente gli esclusi (disoccupati, lavoratori in nero e inattivi disponibili non in cerca di lavoro, i cosiddetti 'scoraggiati'). Di tendenze alla polarizzazione sociale se ne scrive invece da più tempo e secondo due diverse direttrici teoriche, quella della *hourglass economy* e quella dell'*insider outsider theory*.

La prima, elaborata da autori neo-marxisti (Lambert et al., 2012), sostiene che la modernizzazione post-fordista produce non soltanto un ampliamento del mercato del lavoro verso le professioni a più alta qualifica (*upskilling* o *upgrading thesis*), ma anche uno scivolamento verso lavori e servizi poco qualificati (*downskilling thesis*), mentre le professioni intermedie tendono ad assottigliarsi. Una versione più recente di questa teoria è rinvenibile in Cowen (2015), economista che si ispira diversamente alla teoria neoclassica, secondo il quale nella società post-fordista e globale, dell'I-World e dell'ipermeritocrazia, a elevati contenuti tecnologici e cono-

⁵ Secondo l'*Indagine sul Risparmio e sulle scelte finanziarie degli italiani 2015* (Centro di ricerca e documentazione Luigi Einaudi e Intesa San Paolo, 2015), le famiglie italiane che appartengono alla classe media nel 2015 sono il 38,5 per cento del totale, in caduta rispetto al 57,1 rilevato nel campione del 2007. Circa 7 milioni di italiani (3 milioni di famiglie) hanno perso durante la crisi del 2007-2014 l'ancoraggio economico che li legava alla classe media.

scitivi, la classe media sarà rimpiazzata dalla formazione *in itinere* di due aggregati sociali: i rimpiazzati dalla tecnologia nei settori stagnanti dell'economia, a bassa produttività e reddito, e quelli che le sopravvivranno nei settori più dinamici e in grado di tenere il passo con la crescente produttività delle macchine intelligenti.

In Italia, immagini come quella della clessidra (*hourglass*), in luogo di altre quali quelle della “piramide” o della “palla di rugby” o della “botte”, metaforiche dell'ascesa del ceto medio nella società del welfare, ricorrono di frequente nelle analisi sulla stratificazione sociale italiana post-industriale già dall'inizio degli anni '90 (Perulli 1992, Paci 1996, Gallino 2004, 2008 e 2014, Negri 2006, Zamagni 2011, Bettin Lattes 2013, Bagnasco 2016). Secondo Gallino (2014, p. 33), la società flessibile ha disatteso l'aspettativa di formare «una collettività di lavoratori – ivi compresi, operai e quadri, tecnici e dirigenti – che tende a diventare omogenea verso l'alto in termini di reddito, di continuità dell'occupazione, di possesso di conoscenze [mentre] la realtà che emerge dalle ricerche sul campo è invece caratterizzata da una forte polarizzazione della massa dei lavoratori verso l'alto e verso il basso». Le evidenze empiriche al riguardo sembrano dimostrare l'esistenza di una situazione più variegata attraverso i *welfare regime* europei: tendenze alla *job polarization* si osservano in Olanda, Germania, Francia e Regno Unito; in Scandinavia prevale l'*upskilling*, mentre in Spagna vi è stata una significativa espansione di «*mid-paid occupation, often simultaneous with a shrinking of the lowest-paid*» (Fernández-Macías, 2015). Con riferimento allo specifico caso inglese, altre ricerche hanno dimostrato che nel periodo 1994-2004 le professioni intermedie sono rimaste stabili intorno al 30% e tali dovevano rimanere nel 2014 secondo le previsioni pre-crisi (Anderson, 2007).

In altri modi, la *insider outsider theory* sostiene che la lenta ma incessante erosione dei sistemi di protezione sociale del lavoro (*Employment Protection Legislation*, d'ora in poi EPL), come prodotto congiunto di mutamenti strutturali (terziarizzazione dell'occupazione, deindustrializzazione, più elevati livelli di istruzione, ingresso di massa delle donne nel mondo del lavoro) e di riforme politiche neoliberiste, abbia dato luogo a una crescente *dualization* tra chi sta dentro e chi sta fuori l'EPL, fino a configurarsi come un *social divide* (Emmenegger et al. 2012, Rueda 2005 e 2007). Secondo Rueda et al. (2015, 91) tale divisione riflette sostanzialmente the «*unemployment vulnerability of different actors in the labor market*».

Anche in questo caso, vi sono delle differenze tra i diversi regimi di welfare per peso e per composizione degli outsider, in cui prevalgono gene-

ralmente donne e giovani (Häusermann e Schwander 2012, p. 34-5). Nei regimi liberali gli outsider sono maggiormente incidenti (52,7% delle forze di lavoro) e sono più spesso lavoratori con basse qualifiche. Nei regimi continentali incidono per il 43% della forza lavoro con una più spiccata connotazione di genere. Infine, nel *welfare regime* scandinavo e in quello sud-europeo, gli outsider sono il 40% delle forze di lavoro (soprattutto donne e, nel caso sud-europeo, giovani), interrogando per altro sul significato di questa similitudine alla luce delle caratteristiche dei due regimi molto diverse tra loro quanto a livelli occupazionali e quantità e qualità della promozione e protezione sociale.

Entrambe queste teorie descrivono processi che ritornano, in una più ampia prospettiva analitica, anche in Bagnasco (2016). Secondo questo autore, il passaggio dal “capitalismo organizzato” al “capitalismo deregolato” comporta mutamenti nella stratificazione sociale con l’avanzata di correnti di polarizzazione in luogo del ceto medio che la crisi ha reso vieppiù evidenti: «La crisi ha fatto emergere la necessità di ridefinire la mappa dello spazio nel mezzo [e ha] generato una nuova prospettiva complessiva con l’idea che sia in corso un processo di polarizzazione sociale» (ivi, p. 116).

Simili sul piano delle risultanze sociali, la *insider outsider theory* e la *hourglass economy* hanno implicazioni politiche differenti. Da un alto, la prima sostiene in principio una posizione critica sul piano economico nei confronti dell’EPL perché accresce i costi di sostituzione della forza lavoro occupata (*Labour Turnover Cost*), inibendo il ricambio, producendo disoccupazione involontaria e dando vita a varie forme e gradi di dualizzazione del mercato del lavoro (Lindbeck e Snower 1984 e 2002⁶). Su questo principio si è sovrapposta una chiave di lettura politica che enfatizza il ruolo dei

⁶ Secondo gli autori, la distinzione tra insider e outsider può essere fatta lungo una varietà di giustapposizioni: «*employed versus unemployed workers, people with “good jobs” versus “bad jobs”* (viz., *formal versus informal sector jobs*), *employees with high versus low seniority, unionized versus non-unionized workers, employees who have significant firm-specific skills and those who do not, workers on permanent contracts and those on temporary (fixed-term) ones, those who have a voice in the wage bargaining process and those who do not, the short-term unemployed versus the long-term unemployed, those entitled to state benefits and those who are not, and so on*» (Lindbeck and Snower 2002, 3-4).

processi decisionali e le diverse preferenze degli insider e degli outsider nei confronti dell'EPL, in questo trascurando secondo alcuni l'eterogeneità esistente all'interno delle due categorie (Guillaud e Marx, 2013), e vede nel *social divide* la formazione di nuovi dualismi istituzionali oltre la questione empirica della misurazione delle disuguaglianze a livello individuale. «*Dualization describes the widening, deepening or creation of new institutional dualism (output). Whether political change leads to new inequalities (outcome) is an empirical question, which has to be addressed separately. In general, we expect dualization processes to lead to greater divide ..., but we acknowledge that dualization without increasing divides is possible if outsider policies are generous*» (Emmenegger et al., 2012, p. 12).

Dall'altro lato, la *hourglass economy* sostiene invece una posizione critica sul piano sociologico nei confronti delle conseguenze sociali del nuovo (dis-)ordine capitalistico globale, con i suoi impatti in termini di deindustrializzazione, di dumping sociale, di deregolamentazione del mercato del lavoro e di *retrenchement* del welfare state, polarizzando disuguaglianze professionali e di reddito senza fornire una risposta soddisfacente ai bisogni di sicurezza e coesione sociale (Castel, 2003).

Nel mettere a confronto queste due teorie è stato osservato che, nel periodo 1995-2007, mentre le occupazioni meglio retribuite sono cresciute nella maggior parte dei casi sia in termini assoluti che relativi a conferma della *upskilling thesis*, la diversità tra i vari Paesi europei concerne soprattutto le occupazioni a media e bassa remunerazione che sono cresciute in alcuni Paesi ma non in tutti. Proprio in ragione di tali diversi andamenti si sostiene che la «*job polarization seemed to be associated with a process of deregulation of employment contracts that has taken place in some countries of the core of Europe in the last 15 years*» (Fernández-Macías 2015).

Assumendo tutto questo discorso sulla stratificazione sociale del mercato del lavoro post-industriale come chiave di lettura analitica del caso italiano dentro la crisi, il fine principale del presente lavoro è quello di offrire una descrizione del mercato del lavoro in chiave dualistica, fornendo una qualche risposta in merito a una serie di interrogativi riguardanti in particolare le forze di lavoro identificabili come outsider del mercato del lavoro in Italia. Chi sono gli outsider? Quanti sono? Cosa fanno? Quanto guadagnano?

Non si tratta di domande di poco conto, tanto alla luce dell'importanza che il salario ha nella determinazione del reddito familiare nelle economie avanzate (ILO 2015), quanto per il possibile ridefinirsi dei termini della coesione sociale. Paci (1996, pp.743 e ss.), per esempio, già da tempo ha intravisto la formazione di un "nuovo proletariato post-industriale" legato al-

lo sviluppo del terziario povero, mentre più recentemente Standing (2012) si è riferito al precariato definendolo come “la nuova classe esplosiva”. Interrogativi e inquietudini non meno rilevanti anche rispetto alla crescente enfasi posta dall’ILO sul *Decent Work*, a partire dalla fine del secolo scorso (Ghai 2003, ILO 2012), ma anche speranze per un possibile «ri-inizio della cittadinanza» al di là della crisi (Balibar 2012).

Il *Jobs Act* è appena partito portandosi dietro un dibattito ferrato sugli scenari che apre, con l’ambizione di essere uno spartiacque tra un prima e un dopo nel sistema di regolazione sociale del lavoro, il cui obiettivo dichiarato è di rendere la vita degli outsider meno precaria.

Le disuguaglianze e la stratificazione sociale sono un problema complesso, non riconducibili soltanto alla carriera lavorativa di un individuo, ma a tante altre dimensioni, come il genere, l’età, la composizione e carichi familiari rispetto al reddito disponibile, il territorio, i servizi sociali, ecc. (Fadda 2015). In questo senso, il *social divide* tra insider e outsider, può costituire un valido strumento analitico dei fenomeni legati alla polarizzazione sociale (Pratschke e Morlicchio 2012)⁷, che intende superare la rigida dicotomizzazione proponendo un continuum tra i poli precarietà/stabilità lavorativa e che permette, nello stesso tempo, di allargare la prospettiva al tema più ampio delle disuguaglianze in termini di possibilità o meno della protezione dall’insicurezza e dal rischio sociale (Beck 1986).

⁷Su un piano ancora più generale e globale, di tendenze alla segmentazione/polarizzazione/dualizzazione sociale se ne discute soprattutto a proposito dei paesi emergenti, come nel caso indiano – uno dei Brics, il gruppo di punta dei Paesi emergenti (Brasile, Russia, India, Cina e Sud Africa) – dove pure si assiste, secondo alcuni autori, ad una separazione tra “società civile” (chi sta dentro la cittadinanza) e “società politica” (la moltitudine che ne sta al di fuori, o la vive a sprazzi, in modo sporadico, casuale) (Chatterjee 2006). Naturalmente, la distinzione tra “società civile” e “società politica” in questi termini è distante dalle caratteristiche dei mercati del lavoro “occidentali”, tenendo conto che il settore informale del lavoro (*unorganized sector*) conta in India per oltre il 90% della forza lavoro: un contesto assolutamente incomparabile. Ma il concetto di “società politica” ci interroga sull’ampiezza e sulla cronicità di fenomeni in crescita anche dentro i nostri sistemi sociali di welfare, dove si vede «l’emergere di una linea sempre più netta di frattura tra chi partecipa ai sistemi di solidarietà sociale e chi invece ne resta ai margini» (Ranci 2013, p. 196).

Come ha osservato Bagnasco (2016, p. 119) «la polarizzazione mostra nuovi problemi sociali, segnala cambiamenti importanti nella stratificazione sociale in corso nel capitalismo postindustriale ... è emerso un nuovo punto di osservazione ... chi insiste sulla polarizzazione cerca dati e argomenti e argomenti per superare la disomogeneità prodotta nella società dalla differenziazione».

2. Insider e outsider: un quadro analitico

La mappa concettuale (figura 1) illustra in dettaglio il percorso metodologico eseguito applicando le categorie insider e outsider all'analisi del mercato del lavoro italiano. Per questo, gli occupati sono stati distinti in base al KILM 3 (*Key Indicators of Labour Market: Status in employment*) della classificazione adottata dall'ILO e ripresa dall'Istat nella *Rilevazione continua sulle forze di lavoro* (d'ora in poi Rcfl).

Quest'ultima costituisce, come è noto, la principale fonte statistica sul mercato del lavoro italiano: da essa derivano le stime ufficiali degli occupati, delle persone in cerca di lavoro, nonché le altre componenti dell'offerta di lavoro⁸. L'individuazione delle categorie riportate nella mappa concettuale ha permesso la operazionalizzazione della nuova variabile nominale "ins/out", le cui modalità sono state individuate sulla base dei riferimenti teorici e metodologici sviluppati nel corso della ricerca.

Il Kilm 3 distingue sei posizioni occupazionali: 1. lavoratore dipendente (*employee*); 2. imprenditore o libero professionista (*employer or self-employed*); 3. lavoratore in proprio (*own account worker*); 4. socio di cooperativa (*member of producers' cooperatives*); 5. coadiuvante familiare (*contributing family worker*); 6. lavoratore non classificabile (*workers not clas-*

⁸ Le informazioni vengono raccolte dall'Istat intervistando ogni trimestre un campione di 77 mila famiglie, pari a 175 mila individui residenti in Italia, anche se temporaneamente all'estero. L'attuale rilevazione campionaria è continua in quanto le informazioni sono raccolte in tutte le settimane dell'anno e non più in una singola settimana per trimestre (Istat, 2006).

sifiable by status)⁹. Tale classificazione è stata disaggregata e ricomposta nell'approccio dualistico del mercato del lavoro, incrociando variabili occupazionali, socio-demografiche e professionali. Inoltre, a fini valutativi della qualità del lavoro, si è fatto ricorso al *low pay rate* come indicatore di *decent work* tramite il quale si individuano i lavoratori con basse paga con soglia al 66% del salario orario mediano (ILO 2012). Questi ultimi sono di solito considerati lavoratori poveri (*working poor*), correndo il rischio di sovrapporre due categorie non immediatamente corrispondenti. I part-time volontari, ad esempio, possono essere considerati lavoratori poveri solo nel senso ristretto del salario che percepiscono ma non degli effetti sociali più generali in termini di povertà. Nello stesso tempo, salari superiori alla soglia individuata dall'ILO potrebbero non tutelare dal rischio di povertà famiglie monoreddito con minori e/o altri familiari a carico e ciò nonostante le garanzie di un'occupazione stabile a tempo indeterminato full-time.

Il punto di partenza del percorso analitico è consistito nel riprendere l'approccio contrattualistico del lavoro della *insider outsider theory*, per cui la distinzione tra gli uni e gli altri si definisce in prima battuta in rapporto all'EPL: tutti gli individui che non hanno un'occupazione stabile a più forte grado di tutela sono considerati outsider del mercato del lavoro (Häusermann e Schwander 2012, pp. 28 e ss.). Allo stesso fine, si è fatto ricorso alla definizione di *vulnerable employment* (ILO, 2009) per includere nella classificazione il lavoro autonomo, le cui svariate forme sfuggono all'analisi della *dualization* paradigmatica soprattutto della segmentazione istituzionale nell'ambito del lavoro dipendente.

Nello sviluppo metodologico del lavoro è altresì riemersa la problematica degli inattivi disponibili a lavorare (i cosiddetti "scoraggiati"), spesso trascurati nelle analisi delle forze di lavoro. Da più parti e da più tempo si avverte un certo senso di insoddisfazione nei confronti delle analisi del mercato del lavoro e della disoccupazione offerte dalla metodologia affermata a livello internazionale ed europeo nella prima metà degli anni No-

⁹ Per ulteriori dettagli, si rinvia al sito dell'ILO dedicato all'argomento: <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm>

vanta e acquisita in via definitiva in Italia nel 2004 dopo un interregno tra la vecchia Rilevazione trimestrale delle forze di lavoro e la nuova Rcfl. Nello specifico caso italiano, tali limiti metodologici inducono ad allargare il campo di osservazione oltre le forze di lavoro in senso stretto (occupati + disoccupati), comprendendo nel discorso anche quelle cosiddette “potenziali” ritornate al centro dell’attenzione dall’inizio del decennio come indicatore complementare della disoccupazione accanto a quello tradizionale (Eurostat, 2011).

Il passo successivo è consistito nella ricostruzione delle categorie insider e outsider dalla matrice dei microdati Rcfl, mettendo a confronto il II trimestre 2009 con quello del 2014¹⁰. Si tratta di una indagine sugli stock e non sui flussi, che se da un lato sacrifica l’elemento “soggettivo” dei passaggi individuali da una condizione professionale a un’altra¹¹, dall’altro lato intende offrire alla discussione un’ipotesi di lettura del mercato del lavoro e delle sue più recenti trasformazioni per effetto della crisi. Per la natura stessa dei microdati Rcfl, nella ricerca qui presentata si sono considerate le sole posizioni individuali che non permettono una precisa corrispondenza tra le posizioni stesse, la composizione familiare e le relative condizioni economiche.

¹⁰ La scelta del periodo iniziale dipende dalla serie storica dei microdati Rcfl disponibile on-line, che parte dal 2009, quella finale del 2014 perché segna il possibile punto di svolta della crisi. La scelta del II trimestre, o primo semestre, segue anche i suggerimenti dell’Istituto centrale, come momento più significativo della Rcfl, per altro coincidente con un punto di svolta anche politico del Paese, con la nascita del governo Renzi.

¹¹ L’analisi longitudinale è stata sviluppata da Carmignani (2009) con riferimento al triennio 2004-06.

In generale, lo scopo è stato quindi quello di valutare il grado di partecipazione al mercato del lavoro della popolazione in età attiva (15 anni e oltre). Nel questionario Istat, sono state prese in considerazione le variabili relative all'attività lavorativa svolta a titolo principale. Sulla base delle categorie della mappa concettuale illustrata nella figura 1, si è proceduto poi agli incroci tra le variabili del questionario secondo due dimensioni: condizione lavorativa e condizione professionale. Da questi incroci è stata costruita la nuova variabile “ins/out” e la relativa classificazione in chiave dualistica del mercato del lavoro italiano, riportata nell'appendice 1, di seguito analizzata nelle sue varie categorie.

Fig. 1 - Insider e outsider nel mercato del lavoro italiano: mappa concettuale



3. I lavoratori dipendenti

Nel ricostruire il quadro generale rappresentato nella figura precedente, si sono seguite per un certo tratto e con particolare riferimento al comparto del lavoro dipendente, le indicazioni fornite al riguardo da David Rueda (2005, 2007), uno dei fautori della *insider outsider theory* e sostenitore della “terza via” blairiana, interessato in particolare ai risvolti della politica socialdemocratica di fronte alla sfida tra la difesa degli insider e dell'EPL,

da un lato, e «*the provision of equality and security to the most vulnerable sectors of the labor market*» dall'altro (Rueda, 2005, p. 71). Secondo questo autore, oltre ai lavoratori dipendenti stabili, gli insider comprendono anche i lavoratori dipendenti con contratti temporanei o part-time su base volontaria, cioè coloro i quali non desiderano lavorare a tempo pieno o in un posto fisso. I temporanei o i part-time involontari, che desidererebbero invece lavorare di più rispetto all'orario di lavoro svolto o che desidererebbero non avere contratti temporanei, rientrano diversamente nella categoria degli outsider insieme ai disoccupati. I part-time involontari sono anche detti sottoccupati¹².

Sulla scorta di queste prime indicazioni, si è proceduto alla distinzione del lavoro dipendente (il 75% dell'occupazione totale al II trimestre 2014, circa 17 milioni su complessivi 22,5) nelle categorie del lavoro stabile, temporaneo e a tempo parziale e alla separazione di questi ultimi in temporanei e/o part-time volontari e involontari: tutte statistiche per altro note ma che si è reso inevitabile ricostruire per avere una base statistica di riferimento il più possibile omogenea per essere classificabile (tabella 1).

Come si vede, e come può essere comprensibile, la crisi si è risolta in un aumento dell'occupazione dipendente classificata come outsider, segnando un aumento del 23,4% a fronte di un sensibile declino dell'occupazione considerata come insider (-8,3%).

L'Eurostat (database online) segnala d'altra parte che l'Italia occupa il secondo posto nell'UE28 per incidenza della sottoccupazione, misurata dal rapporto percentuale tra part-time involontario e part-time complessivo (64,1% che risulta invero sottostimata se comparata al medesimo indicatore ricavabile dalla tabella 1: 74,6%), un primato che trova solo un paradossale conforto nel più basso indice di lavoratori part-time sul totale dei lavoratori alle dipendenze (19,4%); l'esatto contrario del caso olandese dove oltre la metà dei lavoratori dipendenti sono part-time (52,2%), ma involontari o sottoccupati in misura assai più limitata (10,6%). In quest'ultimo caso, che

¹² Secondo la definizione dell'ILO (1999), oltre ai part-time che vorrebbero lavorare più ore, la sottoccupazione comprende anche i lavoratori che hanno lavorato meno ore durante il periodo di riferimento dei dati.

sembra evocare un *leitmotiv* degli anni '90 del secolo scorso (“lavorare meno, lavorare tutti”), il paradosso potrebbe anche spiegarsi con la diffusione del lavoro sommerso (Eurobarometro, 2014¹³). Come non lo spiega, invece, nel caso italiano dove il maggior peso della sottoccupazione risente probabilmente anche di un welfare meno capace di contrastare l’insicurezza sociale.

Tab. 1 - Lavoratori dipendenti insider e outsider (2009 e 2014)

	2009	2014	var. %	Comp. % 2014
INSIDER				
Lavoratori stabili indeterminati full time	12.883.955	11.880.031	-7,8	70,9
Lavoratori temporanei full time volontari	81.213	52.072	-35,9	0,3
Lavoratori temporanei part time volontari	56.262	25.067	-55,4	0,1
Lavoratori part time indeter. volontari	877.173	792.220	-9,7	4,7
<i>Totale</i>	<i>13.898.603</i>	<i>12.749.390</i>	<i>-8,3</i>	<i>76,0</i>
OUTSIDER				
Lavoratori temporanei full time involontari	1.609.109	1.602.291	-0,4	9,6
Lavoratori temporanei part time involontari	453.964	667.260	47,0	4,0
Lavoratori part time stabili involontari	1.182.494	1.734.020	46,6	10,4
<i>Totale</i>	<i>3.245.567</i>	<i>4.003.571</i>	<i>23,4</i>	<i>24,0</i>
<i>Totale</i>	<i>17.144.170</i>	<i>16.752.961</i>	<i>-2,3</i>	<i>100</i>

Fonte: elaborazione su dati Rcfl al II trim. 2009 e 2014.

L’andamento e il senso di questi dati meriterebbe di essere approfondito sul piano comparativo, tenuto conto della crescente importanza del part-time e del relativo fenomeno della sottoccupazione. È una semplice coincidenza, o uno specifico segnale di peculiarità di un *welfare system* o *regime*,

¹³ L’Eurobarometro considera come lavoro sommerso tutti i lavori non dichiarati, ad esclusione delle attività illegali. Secondo tale organismo, la cui indagine sul sommerso è condotta con metodi diretti, ricavando dalle interviste *face-to-face* informazioni di carattere universale tramite procedure statistiche di stima dei dati, nel 2013 il 29% degli olandesi ha acquistato beni o servizi non dichiarati, mentre in Italia la percentuale scende al 12%. Nel caso italiano la percentuale di non risposte è più elevata, riducendo l’affidabilità del dato. Inoltre, i metodi diretti vengono spesso criticati perché sottostimano il fenomeno, al contrario di quelli indiretti (basati sull’uso del contante, sui consumi di energia, sulla contabilità nazionale) che invece tendono a sovrastimarli (Chiellino, 2014).

il fatto che la sottoccupazione sia largamente diffusa soprattutto nei Paesi sud ed est europei a più bassi livelli occupazionali¹⁴?

Intanto, anche se i lavoratori dipendenti outsider godono delle garanzie di sicurezza sociale riconosciute in generale dalla legislazione in materia di lavoro (Ricolfi e Cima, 2015), la *insider outsider theory* sottolinea come anche il Welfare possa essere elemento di dualizzazione dei diritti sociali in quanto gli outsider affrontano due tipi di rinunce: la prima relativa alla disponibilità di un maggior reddito da lavoro nel presente; la seconda relativa alla minore disponibilità di reddito futuro in quanto trattamento pensionistico.

L'involontarietà è altrettanto se non più diffusa tra i lavoratori temporanei, dove la condizione di outsider sta nell'incertezza della continuità del lavoro. In proposito, l'ultimo Rapporto ministeriale sulle comunicazioni obbligatorie segnala «un calo significativo del numero di trasformazioni dei rapporti di lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato che passa da 402 mila del 2012 a poco più di 271 mila nel 2014, con una flessione su base annua del 19,5% nel corso del 2013 e del 16,2% nel 2014» (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 2015, p. 44).

Proprio sulla disciplina dei contratti a tempo determinato, il governo in carica ha realizzato il suo primo intervento di riforma in materia di politiche del lavoro (D.L. 34/2014, convertito con modifiche nella legge 78/2014). Con questo intervento, il governo ha liberalizzato la possibilità per un'azienda di ricorrere al tempo determinato, sia stabilendo per tutti i casi la "acausalità" del contratto di lavoro – per cui non vi è più l'obbligo di specificare le ragioni tecniche, organizzative o produttive che hanno determinato l'instaurarsi di un rapporto temporaneo in luogo di uno a tempo indeterminato¹⁵ – sia estendendo il numero di proroghe del contratto stesso da una a cinque volte nell'arco dei 36 mesi di durata massima di siffatto rap-

¹⁴ Secondo l'Eurostat, la Grecia conta circa il 70% di lavoratori part-time involontari, precedendo l'Italia, la Spagna (63,4%) e Cipro (61,9%), mentre al di sotto del 50% si colloca il Portogallo (40,4%, all'ottavo posto). Tra i paesi UE dell'est la sottoccupazione è soprattutto alta in Bulgaria (61,9%) e a seguire in Romania (48,5%).

¹⁵ La legge 92/2012 prevedeva la "acausalità" soltanto nell'ipotesi di avvio di un rapporto di lavoro temporaneo non superiore ai 12 mesi, la cui proroga era soggetta invece al cosiddetto "causalone".

porto di lavoro. In sostituzione della causale del contratto, la normativa ha stabilito il limite generale del 20% di contratti temporanei attivabili *in via diretta* rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato presenti nell'organico di un'azienda all'inizio di ciascun anno, anche se si tratta di un limite mobile a seconda dei diversi contratti collettivi di categoria. Ma tale limite quantitativo, come anche quello relativo alla durata massima del contratto, non si applicano ai contratti temporanei attivati *per via indiretta*, vale a dire attraverso il ricorso al lavoro in somministrazione dove vale in principio il contratto di lavoro sottoscritto tra il somministratore (ovvero l'agenzia di lavoro) e il lavoratore (AA.VV., 2014).

I 3/4 circa dei lavoratori dipendenti temporanei hanno un contratto di durata non superiore ai 12 mesi (74,9%), in aumento rispetto al primo semestre 2009 (71,5%), mentre l'incidenza complessiva dei contratti a termine sul totale dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato è inferiore alla soglia massima 'indicativa' stabilita dal decreto (14% al primo semestre 2014, simile al valore medio UE28 alla stessa data).

4. I lavoratori autonomi

Fin qui l'apporto della *insider outsider theory*. Quest'ultima, come si è anzidetto, è applicabile soprattutto al lavoro dipendente, ma non si addice all'analisi del lavoro indipendente (il restante 25% dell'occupazione). Tant'è che Rueda (2005, p. 63) prende in blocco questa categoria e la isola negli "Upscale", definendoli come «*those individuals who are self-employed (professionals, owners of shops, business owners, and managers) as well as employed managers*»¹⁶.

¹⁶ Secondo l'autore, upscale e outsider sarebbero accomunati dall'essere poco favorevoli nei confronti dell'EPL, a differenza degli insider; i primi anche alle politiche attive del lavoro, difese viceversa dai secondi. Più recentemente, Emmenegger (2009, p. 141) ha criticato queste conclusioni di Rueda, osservando che vi sono «*numerous reasons why labour market insiders and outsiders share similar interests with regard to job security regulations [...] As a consequence, labour market outsiders can be expected to be as supportive of job security*

Viceversa, anche il lavoro indipendente, che continua a essere una quota comparativamente significativa dell'occupazione italiana, non costituisce un gruppo omogeneo, molto più di quello dipendente. I rapporti di lavoro in quest'area sconfinano dal lavoro dipendente stesso, al parasubordinato, alla prestazione occasionale fino al lavoro accessorio (voucher), passando per le attività imprenditoriali e libero-professionali e i lavoratori in proprio. Un universo lavorativo vasto che attraversa per intero la scala delle qualificazioni professionali della Rcfl. Per superare questa difficoltà metodologica, smontare e rimontare questo universo del mercato del lavoro e inserirlo più fondatamente nella classificazione insider/outsider, si è fatto riferimento al concetto di *vulnerable employment* definito dall'ILO (2009) come l'insieme dei lavoratori in proprio e dei coadiuvanti familiari.

4.1 I lavoratori in proprio

Concepito soprattutto in ragione dei mercati del lavoro dei Paesi emergenti o in via di sviluppo, dove i lavoratori autonomi (i self-employed) sono la parte più consistente delle forze di lavoro, diverse ricerche su casi nazionali e confronti internazionali hanno investigato l'occupazione vulnerabile anche nelle economie avanzate (Herman 2014, Law Commission of Ontario 2012, Vandaele e Leschke 2010). La ricerca della Herman sui lavoratori poveri nell'UE – intesi come la quota di lavoratori che ha un reddito disponibile equivalente inferiore al 60% del valore mediano nazionale – mostra, ad esempio, che «*vulnerable employment (expressed by the share of own-account workers and contributing family workers, in total employment, and employment in agriculture) and precarious employment (involuntary part-time and temporary work) represent important factors behind the high level of working poverty from EU countries in period analysed*» (Herman, 2014, p. 433-34).

regulations and of Social Democratic parties as labour market insiders [...] Labour market outsiders were found to be a rather heterogeneous group».

Una distinzione che viene fatta generalmente riguardo ai lavoratori in proprio, il 60% di tutto il lavoro indipendente italiano (3,3 milioni, circa il 15% di tutti gli occupati), è quella tra lavoratori con e senza dipendenti, rispettivamente 1/3 e 2/3 del totale. Dietro questa distinzione, si ravvisa una diversa vulnerabilità occupazionale, come fa anche l'ISFOL (2013, p. 70) che considera i lavoratori in proprio con dipendenti «attività più strutturate».

Entrambe le subcategorie hanno registrato una flessione tra il 2007 e il 2011, proseguita negli anni successivi, ma a ragione della maggiore vulnerabilità della seconda rispetto alla prima si rileva che «le attività più strutturate hanno tenuto nettamente meglio (-1,7%) rispetto ai lavoratori in proprio senza dipendenti (-6,5%) che, al contrario, hanno registrato un drastico ridimensionamento» (ibidem). Pertanto, è sembrato ragionevole e fondato sul piano empirico separare questo insieme e collocarlo diversamente nel quadro della nostra classificazione insider-outsider.

Tab. 2 - Lavoratori in proprio con e senza dipendenti (2009 e 2014)

	2009	2014	var. %	comp. % 2014
INSIDER				
Lavoratore in proprio con dipendenti	1.154.997	1.062.641	-8,0	32,6
OUTSIDER				
Lavoratore in proprio senza dipendenti	2.473.309	2.198.539	-11,1	67,4
<i>Totale</i>	<i>3.628.306</i>	<i>3.261.180</i>	<i>-10,1</i>	<i>100</i>

Fonte: elaborazione su dati Rcfl al II trim. 2009 e 2014.

I lavoratori in proprio senza dipendenti coprono uno spazio del mercato del lavoro italiano più ampio rispetto al contesto europeo. «L'Italia è prima in Europa – scrive il Censis (2014) – per numero di giovani “own account workers”, ovvero lavoratori in proprio e senza dipendenti: 1,3 milioni sotto i 40 anni nel 2013, circa il 15% degli occupati di questa fascia di età, il doppio della media dell'area dell'euro (7,5%)». Così, se è verosimile ipotizzare una relazione inversamente proporzionale tra l'ampiezza di questa categoria e la domanda di lavoro, per cui minori opportunità occupazionali determinano un aumento della prima (Herman 2014), la relativa maggiore ampiezza e vulnerabilità di questo segmento del mercato del lavoro segnala una difficoltà del sistema Paese a generare adeguati livelli occupazionali, o comunque a provvedere più robuste politiche di sostegno all'(auto-) imprenditorialità.

4.2 Coadiuvanti familiari e soci di cooperativa

Per quanto concerne i coadiuvanti familiari e i soci di cooperativa, un insieme di circa 565 mila lavoratori nel 2014 (il 2,5% degli occupati), l'incrocio di alcune variabili relative alla posizione professionale, al tipo di contratto e ai livelli retributivi netti mensili ha messo in evidenza un'articolazione interna che si confonde nel dato complessivo delle rispettive categorie. Circa un terzo risulta essere un lavoratore alle dipendenze, prevalentemente con un contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Tab. 3 - Posizione nella professione per coadiuvanti familiari e soci di cooperativa

	Coadiuvanti familiari		Soci di cooperativa		Totale posizioni	
	valori assoluti	var. % 2009	valori assoluti	var. % 2009	valori assoluti	var. % 2009
OUTSIDER						
Lavoratori dipendenti stabili	35.339	-20,0	73.341	-17,8	108.680	19,2
Lavoratori dip. temporanei e/o part-time	10.813	-11,1	56.295	31,3	67.108	11,9
Collaboratori	0	---	7.282	-17,3	7.282	1,3
Lavoratori autonomi	334.602	-11,7	47.287	37,1	381.889	67,6
<i>Totale</i>	<i>380.754</i>	<i>-12,5</i>	<i>184.205</i>	<i>5,0</i>	<i>564.959</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazione su dati Refl al II trim. 2014 e confronto con il 2009.

Insider sul piano della tipologia contrattuale, questi lavoratori si concentrano in maggioranza intorno ai livelli retributivi più bassi, ai confini dell'area *low pay*. Da questo punto di vista, sono i soci di cooperativa – una figura lavorativa in lieve aumento rispetto al 2009, soprattutto nella componente autonoma – ad apparire più vulnerabili e a rischio di povertà rispetto ai coadiuvanti familiari: il 58% dei primi ha un reddito da lavoro netto mensile pari o inferiore ai 1.000 euro a fronte del 41% dei secondi; in entrambi i casi, inoltre, un altro 13,5% non supera i 1.100 euro mensili. Per altro, è stato osservato che le condizioni di lavoro e del rapporto tra vita e lavoro dei lavoratori del privato sociale e quelli dei nuovi servizi esternalizzati per le imprese, comparti dove operano molte cooperative sociali, sono «impressionanti sia rispetto a elementari criteri di giustizia che di rispetto della dignità del lavoro» (Garibaldi, 2012, p. 162).

4.3 Lavoratori occasionali

Accanto a queste forme di maggiore vulnerabilità del mercato del lavoro, si colloca il cosiddetto “parasubordinato”, ovvero l'area lavorativa delle

collaborazioni continuative o occasionali. «Sono i lavori precari “per eccellenza”» si legge on-line nella pagina di presentazione del lavoro parasubordinato del Nidil-CGIL di Bergamo¹⁷. Sono anche quelli che dovrebbero sparire con il Jobs Act e con il contratto a tutele crescenti. Ciò riguarda soprattutto i collaboratori continuativi “puri”, quelli cioè «per i quali la collaborazione rappresenta lo “status” esclusivo e l’elemento fondante della condizione lavorativa» (Istat, 2005, p. 5), cioè quei lavoratori che non risultano essere iscritti ad altro schema previdenziale INPS oltre a quello della gestione separata dove sono convogliati gli oneri contributivi dei parasubordinati.

A partire dal primo gennaio 2016, ai sensi del D.lgs 81/2015, ai collaboratori continuativi con o senza progetto verrà applicata, salvo alcune eccezioni, la disciplina del nuovo contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti (art. 2), mentre resta in vigore quella relativa al lavoro occasionale e, in particolare, alla prestazione accessoria (Capo VI, artt. 48÷50).

La tabella 4 illustra le variazioni intervenute durante gli anni di crisi presi in esame riguardo ai collaboratori, distinguendo tra collaboratori continuativi e collaboratori occasionali.

È bene ribadire in questa sede l’incomparabilità della Rcfl con la banca dati dell’Inps. La prima identifica soggetti “esclusivi”, la seconda posizioni contributive. Mentre l’Istat stima con cadenza trimestrale le collaborazioni svolte come attività principale, l’istituto previdenziale registra iscrizioni alla Gestione separata nel corso di un intero anno (1,3 milioni nel 2013 esclusi i professionisti e gli amministratori di società, contribuenti della gestione separata INPS, ma di cui l’ISTAT non tiene conto includendoli in altre categorie occupazionali). Così, se a distanza di un trimestre uno stesso soggetto transita dalla condizione di lavoratore in collaborazione a quella di disoccupato, l’Istat coglie di quel soggetto due momenti diversi che sfuggono alla rilevazione dell’INPS, per il quale quel soggetto resta come un collaboratore nei suoi archivi¹⁸.

¹⁷ <http://www.cgil.bergamo.it/NIDIL/index.php/lavoratori-parasubordinati>

¹⁸ Si è anche discusso anche sull’attendibilità delle due fonti messe a confronto. Secondo alcuni autori, il dato ISTAT sarebbe sottodimensionato (Bottarelli, 2002), per altri invece

Tab. 4 - Lavoratori in collaborazione continuativa o occasionale (2014)

	Mono-committenti		Pluri-committenti		Totale	
	valori assoluti	var. % 2009	valori assoluti	var. % 2009	valori assoluti	var. % 2009
OUTSIDER						
Collaboratori continuativi	217.402	-21,6	37.050	17,6	254.452	-17,6
Collaboratori occasionali	108.276	71,4	23.851	2,5	132.127	52,8
<i>Totale</i>	<i>325.678</i>	<i>-4,4</i>	<i>60.901</i>	<i>11,2</i>	<i>386.579</i>	<i>-2,2</i>

Fonte: elaborazione su dati Rcfl al II trim. 2014 e confronto con il 2009.

«Nel 1999 – scrive Reyneri (2005, p. 128) – oltre un terzo dei collaboratori sono pensionati o hanno un'altra occupazione e fanno il collaboratore come secondo lavoro e un quinto sono amministratori e sindaci di società. Escludendo iscrizioni non più attive, doppiolavoristi, pensionati e amministratori, nel 1999 da oltre un milione e 700 mila iscritti si arriva a stimare poco più di mezzo milione di collaboratori puri». Tanti erano ancora a metà del decennio successivo (Istat, 2005). Al primo semestre 2014 sfioravano le 400 mila unità, un quinto in meno, con un particolare: sono diminuite le collaborazioni coordinate e continuative (con o senza progetto), mentre sono aumentate le collaborazioni occasionali, cresciute soprattutto nel periodo 2009-14¹⁹.

Già in calo da più tempo, il lavoro in collaborazione continuativa è stato riformato prima con la legge 30/2003, nota come legge Biagi (convertita nel D.lgs 276/2003), poi con la legge 92/2012 (legge Fornero) al fine di definirne l'ambito di applicazione²⁰. Parimenti a questi provvedimenti intesi

sarebbe l'INPS a fornire una certa sovrastima del fenomeno (Mandrone, 2006) anche, ma non solo, a causa delle mancate cancellazioni delle posizioni non più attive.

¹⁹ Nel secondo trimestre del 2005, l'Istat contava 110 mila collaboratori occasionali, poco più di quelli registrati nel secondo trimestre del 2009.

²⁰ La legge Biagi si è posta l'obiettivo di definire i confini della collaborazione continuativa (del cosiddetto "co.co.co") sul versante del lavoro dipendente, con l'introduzione dell'aggancio della collaborazione a un progetto in difetto del quale il contratto di collaborazione coordinata e continuativa poteva convertirsi, con pronuncia giudiziale, in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, salvo determinate eccezioni. La legge Fornero, invece, ha definito i confini sul versante del lavoro autonomo, intesa a stanare i "co.co.co"

in principio a fornire forme di tutela al lavoratore collaboratore, vi è stato un continuo adeguamento dei contributi fiscali (1/3 a carico del collaboratore e 2/3 del committente): si è passati dal 10% del 1996 – l’istituzione della gestione separata dell’Inps risale alla legge 355/1995, nota come riforma Dini delle pensioni – al 18% del 2005 al 30,72% del 2015. La legge Fornero prevedeva ritocchi per il 2016, 2017 e 2018 fino all’aliquota del 33,72% giungendo a una sostanziale equiparazione con gli oneri contributivi dei lavoratori dipendenti.

A fronte di questi crescenti oneri contributivi, secondo una stima di Galino (2014, p. 14) la pensione di un collaboratore continuativo con 30 annualità contributive piene non supererebbe i 330 euro mensili, considerando un tasso di sostituzione della pensione pari al 35-40% della retribuzione media mensile rilevata in 825 euro.

Più complessa è la lettura del dato riguardante le collaborazioni occasionali, che hanno registrato complessivamente il maggior incremento relativo (+52%): un dato da valutare anche alle luce di alcune stime riguardanti la dimensione del lavoro occasionale accessorio remunerato con i voucher, introdotto dalla legge Biagi e riformato dalla legge Fornero. In un inserto del più diffuso quotidiano economico nazionale (il Sole 24 Ore, “Impresa & Territori”, 28 luglio 2014, p. 5), rifacendo il conto delle perdite occupazionali nel biennio 2011-2013, citando una stima di Datagiovani su dati Inps, si evidenziava che «tra le tante spie rosse sulla cartina dell’occupazione giovanile, l’unico segnale positivo arriva dal lavoro accessorio: +142%», stimando in 210 mila nel 2013 il numero di lavoratori con voucher under 30. Solo due anni prima erano 86 mila. Più recenti informazioni indicano in un milione i prestatori di lavoro accessorio nel 2014, facendo schizzare il volume dei voucher venduti dai 480 mila del 2008 agli oltre 63 milioni del 2014, suscitando le preoccupazioni del Presi-

mascherati da (false) partite IVA con versamento dei contributi previdenziali a totale carico del collaboratore e zero welfare (niente ferie, maternità o malattia, tredicesima, buonuscita, eventuali indennità di disoccupazione, ecc.).

dente dell'Inps, Tito Boeri, che ha definito il lavoro accessorio «la nuova frontiera del precariato»²¹.

L'impennata del lavoro occasionale e di quello accessorio in particolare – che non compare nei microdati Istat²² – incuriosisce perché trascina con sé alcuni interessanti aspetti normativi.

Da questo punto di vista, con il lavoro occasionale accessorio pare di tuffarsi dentro un'area particolare del lavoro: il lavoro “nascosto”. Concepito anche come misura anti elusiva e pro-emersione del sommerso, l'istituto delle collaborazioni occasionali di tipo accessorio era in principio inteso come «opportunità di assistenza sociale rese a favore di famiglie ed enti senza fini di lucro da disoccupati di lungo periodo, altri soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non entrati ancora nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne» (Legge 30/2003, art. 4, comma 1, lett. d). A seguito della riforma Fornero del 2012, i voucher lavoro sono stati estesi a tutte le categorie di lavoratori e a tutti i settori produttivi, compresi committenti pubblici ed enti locali, senza «alcuna esclusione, sia di tipo soggettivo che oggettivo – si legge nella Circolare Inps n. 49 del 29 marzo 2013 – [...] Può essere svolto per ogni tipo di attività e da qualsiasi soggetto (disoccupato, inoccupato, lavoratore autonomo o subordinato, full-time o part-time, pensionato, studente, percettore di prestazioni a sostegno del reddito), nei limiti del compenso economico previsto» (7.000 euro per prestatore d'opera nel corso di un anno civile con riferimento alla totalità dei committenti nel limite di 2 mila euro per singolo committente - D.lgs. 81/2015).

²¹http://www.repubblica.it/economia/2015/05/29/news/boeri_i_voucher_lavoro_la_nuova_frontiera_del_precariato_-115554918/.

²² La composizione per età dei prestatori di lavoro accessorio non coincide con quella ricavabile dalle stime Istat dei collaboratori occasionali, dalle quali gli under 30 risultano addirittura in diminuzione: erano il 29,4% di tutti i collaboratori occasionali nel II trim. 2009 e sono calati al 27,1% nel 2014. La distinzione tra queste due forme di lavoro occasionale è suggerita anche dall'Istat laddove precisa che «l'esigenza di affidabilità statistica delle stime ha dettato la scelta di non rilevare le nuove tipologie contrattuali, in attesa che queste raggiungano un adeguato livello di diffusione» (cfr. *I contenuti informativi della Rcfl*, disponibile on line).

Lavoro nascosto in questo senso significa che esso non modifica la condizione professionale di chi si trova a prestare lavoro accessorio: non potrebbe modificarlo certamente se il lavoratore accessorio fosse nel caso di specie un lavoratore dipendente o un pensionato; ma essendo il voucher esente da qualsiasi imposizione fiscale, esso non incide anche sullo stato di disoccupato o inattivo (art. 72, comma 3 D.lgs. 276/03). Da un lato, un lavoro non lavoro (fatta salva la copertura Inail) ininfluenza sul posizionamento delle forze di lavoro, dall'altro un'area occupazionale in espansione con funzioni integrative del reddito, ma nella quale alcune voci critiche vedono l'approssimarsi di «un regime del salario e dell'occupabilità che va ben oltre la specifica retribuzione che esso garantisce [...] Un bacino di lavoratori usa e getta per determinate mansioni che in passato venivano per lo più svolte dalle ore straordinarie: si lavora meno, ma si lavora tutti, attraverso la rotazione di un numero vastissimo di lavoratori-voucher» (Jconnessioni precarie, 2014).

È difficile presagire da un'impennata, anche se prepotente, del lavoro accessorio uno scenario di così grandi trasformazioni se non eventualmente nel lungo periodo. Tuttavia, le contraddizioni del lavoro accessorio, come ultima espressione fenomenica del lavoro in frantumi, non sono ininfluenti sul piano della regolazione politica della società post-salariale (Amendola, 2011).

Quando furono introdotti nel 2003, il valore nominale del voucher era di 7,50 euro corrispondenti a un "certo ammontare" di attività lavorativa concordato tra le parti. Oggi il valore è di 10 euro e, come stabilisce il novellato art. 72 del D.lgs. 276/03 per opera della riforma Fornero, si tratta di buoni-orari, numerati progressivamente e datati: al lavoratore spettano 7,50 euro a titolo di compenso per il suo lavoro, alla Gestione separata dell'Inps 1,30 euro a titolo di contribuzione previdenziale (del tutto o quasi ininfluenza sulla pensione futura), all'Inail 0,70 euro a titolo di assicurazione contro eventuali infortuni, i restanti 50 centesimi di euro a copertura dei costi del servizio.

Così, questo passaggio normativo sui voucher si presta a qualche riflessione riguardo a un altro tema attuale in materia di politiche del lavoro: il salario minimo. In primo luogo, perché avendo reso universale l'accesso al

lavoro accessorio, salvo limiti per i dipendenti pubblici, il valore del voucher diventa nei fatti – anche se non nelle intenzioni – un riferimento salariale orario generale con cui fare i conti²³. In secondo luogo, perché dal punto di vista comparativo un salario minimo lordo orario di 10 euro collocherebbe l'Italia al secondo posto in Europa, subito dopo gli 11,10 euro del Lussemburgo (Schulten, 2014), destando qualche perplessità sul senso e sugli effetti di una misura di questo genere nel contesto italiano, che dovrebbe essere corretta al ribasso per essere sostenibile e credibile²⁴. Ma in terzo luogo, alle ipotesi più accreditate, che indicano un salario minimo compreso tra i 6,5 e i 7 euro lordi l'ora (CNEL, 2014; Gruppo Tortuga, 2015), fa riscontro una stima del salario orario netto di 5,30 euro rilevato dai microdati ISTAT come soglia del *low poverty rate* con riferimento alle retribuzioni nette mensili. Si pone qui il problema della differenza lordo/netto come spazio per il trattamento fiscale e contributivo da praticare se l'obiettivo deve essere diretto ad assicurare la copertura più estesa possibile dell'area *working poor* e non a comprimere ulteriormente il livello generale dei salari anche attraverso la via dell'evasione dal lavoro regolare piuttosto che dell'emersione del lavoro irregolare²⁵.

²³ Vale qui la pena ricordare che il lavoro accessorio è il corrispettivo italiano dei “mini-jobs” tedeschi a favore dei quali la SPD ha imposto ai Cristiano democratici l'introduzione del salario minimo (pari a 8,50 euro lordi l'ora), entrato in vigore al principio dello scorso anno, per aderire alla “*Große Koalition*”. La situazione tedesca appare diversa rispetto a quella italiana: nel primo caso l'introduzione del salario minimo punta a risollevare il reddito dei *mini-jobber*, viceversa in Italia potrebbe avere avrebbe l'effetto opposto perché il valore del voucher appare più alto rispetto ad un eventuale salario minimo nazionale.

²⁴ Nei Paesi sudeuropei il salario minimo è pari a 3,91 euro in Spagna, a 3,35 euro in Grecia e a 2,91 euro in Portogallo.

²⁵ Secondo Schulten, in Europa esistono due diversi regimi di salario minimo: il regime universale e quello settoriale. «*Universal regimes are characterised by the setting of a general wage floor, usually at national level. In contrast, sectoral regimes do not have a general wage floor, but lay down minimum wages for specific branches or occupational groups*» (*ibidem*, p. 4). 21 dei 28 Paesi dell'UE hanno istituito un salario minimo nazionale, mentre nei Paesi scandinavi, in Austria, Cipro e Italia i salari minimi sono fissati a livello settoriale nel corso della negoziazione dei contratti collettivi.

4.4 Liberi professionisti e imprenditori

Se i parasubordinati sono i lavoratori precari per eccellenza, imprenditori e liberi professionisti sono l'eccellenza del lavoro autonomo. Sono quei lavoratori per i quali meglio si attagliano i criteri distintivi del lavoro indipendente propriamente detto, sia per la presenza di un capitale di rischio e di lavoratori alle dipendenze, soprattutto nel caso degli imprenditori, sia per il grado di autonomia organizzativa del proprio lavoro, delle possibilità di guadagno e di competenze tecnico-professionali qualificate, nel caso delle cosiddette arti liberali (avvocati, medici, ingegneri edili, commercialisti, ecc.), «per le quali esiste un albo professionale che disciplina gli accessi e le procedure di svolgimento della professione. È possibile rilevare la presenza di dipendenti, ma comunque in numero limitato» (Barbieri, 1999, p. 288)²⁶.

Tab. 5 - Imprenditori e libero professionisti (2009 e 2014)

	2009	2014	Var. %
INSIDER			
Imprenditori	262.539	229.861	-12,4
Libero professionisti, di cui:	1.160.242	1.250.833	7,8
- con dipendenti	193.270	210.421	8,9
- senza dipendenti, di cui:	966.972	1.040.412	7,6
- lavora per un cliente	286.663	228.731	-20,2
- lavora per più clienti	679.399	811.681	19,5
- non sa	910	--	--

Fonte: elaborazione su dati Rcfl al II trim. 2009 e 2014.

Insider per definizione, ma non immuni dalle oscillazioni economiche, imprenditori e libero professionisti hanno attraversato la crisi in modo diverso (tabella 5). Mentre il lavoro libero professionale ha continuato a mostrare, ma non per tutte le professioni, segni di vitalità sia occupazionale

²⁶ I liberi professionisti, si distinguono in 3 sottogruppi: quelli per il cui esercizio la legge prescrive l'iscrizione obbligatoria in albi o elenchi legati a specifiche professioni, come quelle giuridiche o sanitarie (l'80% dei casi nel 2009); quelle per il cui esercizio non è prevista alcuna iscrizione obbligatoria in albi o elenchi, pur essendo disciplinate dalla legge; quelle non regolamentate (Isfol 2013, p. 27).

(+7,8%) che gestionale (aumentano quelli che lavorano per più clienti, diminuiscono quasi parallelamente quelli che hanno un solo cliente), la categoria degli imprenditori risulta essere invece tra le più colpite in termini relativi (-12%²⁷): un declino segnato più frequentemente da scelte anche drammatiche. Nella “guerra dei numeri” tra istituti di ricerca sociale, a proposito del numero dei suicidi e tentativi di suicidio, disoccupati e imprenditori si collocano nell’ordine ai primi posti dei “suicidi per cause economiche”, in forte crescita dal 2008 (Simone 2014, Link Campus University 2014)²⁸.

Il dibattito su tali tipi di suicidio accessosi nel 2012 ha spiegato tale maggiore frequenza come effetto di una serie di fattori concomitanti: declino della domanda e del giro di affari; ritardi nei pagamenti da parte della Pubblica Amministrazione; onerosità della pressione fiscale e della tassazione. Anche a seguito della risonanza di questi fatti, il governo è intervenuto con alcuni provvedimenti tesi a sanare l’esposizione debitoria soprattutto «accumulata presso enti locali, province autonome e Regioni» – come si legge sulla pagina web del Ministero delle finanze dedicata all’argomento – e ad alleggerire il carico fiscale (taglio dell’IRAP)²⁹. Infi-

²⁷ Ma l’Isfol (2013) dà conto di un più vistoso -27% tra il 2007 e il 2011.

²⁸ Secondo i dati riportati da Simone (*ibidem*, p. 18), i suicidi per cause economiche «sono cresciuti ad un tasso di 10,2 suicidi l’anno prima della crisi finanziaria, ma dopo questo periodo la percentuale è salita a 53,9 suicidi l’anno, [stimando] un numero di 290 suicidi e tentati suicidi in eccesso imputabili alla grande recessione ... L’indice dei suicidi per 100 mila abitanti è più alto per i disoccupati (17,2) seguiti dagli imprenditori (10,0), dai lavoratori in proprio (5,5) e dai lavoratori dipendenti (4,5). Di poco più alto (4,8) è l’indice di rischio suicidario degli inattivi (pensionati, casalinghe, studenti, eccetera)». Anche i dati aggiornati a settembre 2014 del Link Campus University (documento on line) confermano la prevalenza di disoccupati, ma rilevano che «gli 82 suicidi tra le persone disoccupate, esattamente il doppio rispetto allo stesso periodo dello scorso anno, hanno modificato per la prima volta la triste graduatoria legata alla condizione lavorativa delle vittime, sino a oggi condotta dagli imprenditori (67 casi nei primi 9 mesi del 2014)».

²⁹ I provvedimenti riguardanti il pagamento dei debiti delle pubbliche amministrazioni sono i decreti leggi 35 e 102 del 2013 (governo Monti) e il 66/2014 (governo Renzi), che hanno stanziato complessivamente 57 miliardi di Euro, di cui ne sono stati erogati 36,5, a

ne, per favorire l'occupazione e agganciare la ripresa possibile, la legge di stabilità 2015 ha previsto a favore dell'impresa la già ricordata decontribuzione degli oneri sociali per le assunzioni a tempo indeterminato, nella forma del contratto a tutele crescenti a partire dallo scorso mese di marzo.

5. Disoccupati e inattivi

Come anzidetto, la *insider-outsider theory* ricomprende tra gli outsider anche i disoccupati, completando lo spettro delle forze di lavoro così come definite dalle convenzioni internazionali (occupati + disoccupati).

Nel periodo II trimestre 2009-2014 (tab. 5), il numero dei disoccupati è quasi raddoppiato, da 1,8 a 3,2 milioni di persone: il quarto maggior aumento relativo nella graduatoria europea e un tasso di disoccupazione che dal 7,4% del primo semestre 2009 è salito al 12,6% del primo semestre 2014. Ora, se per assurdo, di punto in bianco, arrivassimo a eguagliare il tasso di occupazione medio dell'UE 15-74 anni (57,5% a fronte del 48,7% italiano, dati Eurostat on line), di punto in bianco ci ritroveremmo con un tasso di disoccupazione prossimo allo zero, perché a poco più di tanto ammonta lo scarto in valore assoluto tra i due indici.

Basterebbe questo miracolo per sostenere di aver risolto il problema? I limiti descrittivi della definizione classica delle forze di lavoro calzano bene con il caso italiano, come si evince dagli inattivi disponibili a lavorare che sono percentualmente più del doppio della media europea (l'8,9% della popolazione 15-74 anni contro il 4,3% UE28, dati Eurostat on line). Questo significa che oltre questi limiti esiste tutta un'area marginale del mercato del lavoro – quella delle forze di lavoro potenziali – che va probabilmente recuperata ai fini descrittivi del mercato del lavoro italiano.

La rilevazione delle forze di lavoro potenziali è stata riproposta dall'Eurostat a inizio decennio (Eurostat, 2011) con l'obiettivo di stabilire

fronte di un debito stimato in 91 miliardi dalla Banca d'Italia nel 2012, mentre nella legge di stabilità 2015 è stato previsto il taglio dell'IRAP per 6,5 miliardi sulla componente lavoro.

alcuni indicatori complementari al tasso di disoccupazione, poi ridefiniti come indicatori di disponibilità e/o propensione (*attachment*) al lavoro.

Di questi indicatori (tre in tutto), il primo riguarda la sottoccupazione di cui si è già dato conto; gli altri due riguardano le persone “disponibili a lavorare ma che non cercano lavoro” (vale a dire gli “scoraggiati”) e quelle che “cercano un lavoro pur non essendo immediatamente disponibili” a iniziare un lavoro entro due settimane. A maggiore distinzione tra i diversi gruppi di inattivi disponibili, l’Istat desume altresì le persone che “cercano lavoro non attivamente”, ovvero quelle persone che non hanno compiuto un’azione di ricerca di lavoro entro il termine delle quattro settimane precedenti la rilevazione delle forze di lavoro per essere considerato, così come stabilito dalle convenzioni internazionali, un disoccupato.

Come si vede dalla tabella 6, se si verificasse la nostra ipotesi, essa avrebbe probabilmente l’effetto di riportare “più attivamente” sul mercato del lavoro l’esercito delle forze di lavoro potenziali: una massa di persone più consistente di quella propriamente disoccupata, facendo di nuovo schizzare il tasso di disoccupazione al di sopra del 10%.

Tab. 6 - Disoccupati e inattivi disponibili a lavorare

	2009	2014	Variazione %
OUTSIDER			
Disoccupati	1.838.820	3.144.448	71,0
Inattivi disponibili a lavorare, di cui:	2.876.941	3.524.465	22,5
- Cercano non attivamente	1.281.384	1.745.898	36,3
- Cercano ma non disponibili immediatamente	325.412	290.643	-10,7
- Non cercano ma disponibili (scoraggiati)	1.270.145	1.487.924	17,1

Fonte: elaborazione su dati Rcfl al II trim. 2009 e 2014.

Sul piano politico, questa distinzione si presta a un duplice uso: uno di immagine e uno di sostanza. Mantenere distinte le due categorie di inoccupati è funzionale al primo obiettivo, facendo il gioco dell’establishment politico-mediatico che legge con preoccupazione il tasso di disoccupazione ma con altrettanta soddisfazione la sua più bassa incidenza rispetto a quella di altri partner, come ad esempio la Spagna dove il tasso di disoccupazione sfiora il 25% ma dove gli inattivi disponibili a lavorare sono quasi tre volte in meno di quelli italiani (il 4,7% della popolazione attiva, contro il 13,2% italiano nel 2014, dati Eurostat on line).

Considerare congiuntamente i due indicatori si presta invece al secondo obiettivo perché chiama in causa sul piano politico i vuoti istituzionali che, secondo Reyneri e Pintadi (2013), spiegano la consistenza delle forze di la-

voro potenziali italiane e risolvono il paradosso della similitudine dei tassi di occupazione tra Italia e Spagna. Le forze potenziali sarebbero così consistenti non perché sono scoraggiate, ma perché non sono incentivate a restare sul mercato del lavoro come avviene nel Paese iberico.

Disoccupazione e inattività disponibile a lavorare (circa 6,7 milioni di persone), ci dicono dunque di tante forze di lavoro, soprattutto nel Mezzogiorno, storicamente in ritardo e penalizzato, che sono relegate alla marginalità occupazionale e professionale tra sottoccupazione, sommerso ed economia illegale³⁰, con un inevitabile spreco di capitale umano costruito col sacrificio di tante famiglie alle quali resta demandata principalmente la sopravvivenza di molti giovani. Il deterioramento delle condizioni socio-economiche meridionali spiega anche altri fenomeni, come il perdurante declino delle nascite o la recente ripresa dell'emigrazione sia di tipo tradizionale, sia nelle nuove forme dell'emigrazione temporanea o del pendolarismo a lunga distanza (Pugliese, 2015).

6. Polarizzazione occupazionale e struttura delle disuguaglianze

Alla luce dei dati sinora illustrati ci si chiede se la condizione oggettiva dell'essere outsider costituisca una sorta di "trappola", definendo almeno in linea di principio la costituzione di una classe specifica. La risposta a questo interrogativo andrebbe individuata alla luce della relazione tra la condizione di *outsider*, come lavoratore dipendente atipico con scarse o inesistenti tutele EPL, e il grado di vulnerabilità economica e sociale dei lavoratori autonomi. In tal modo si configurerebbe un gradiente di *outsiderness*, in ragione del maggiore o minore rischio di insicurezza sociale determinato

³⁰ Come è noto, nel calcolo del PIL sono entrate a far parte anche alcune stime dell'economia illegale, come il mercato della droga e della prostituzione consentiti in alcuni Paesi ma non in tutti, pregiudicando confronti più precisi. La mancanza di coercizione, l'esistenza anzi di un mercato, di un comune accordo fra le parti, rende queste attività commensurabili ai fini rivalutativi della ricchezza, con molti dubbi e preoccupazioni per il significato di questo nuovo indicatore che, secondo alcune opinioni, potrebbe funzionare solo se tali attività fossero legali dappertutto (Esposito, 2014).

dalle specifiche condizioni di lavoro. In questo senso, se si prestasse attenzione solo alla condizione oggettiva, si perderebbe di vista il carattere sociale della condizione stessa. *«It is an empirical question whether outsider-ness continues to be a transitory phase in the life course of individuals, whether it affects it permanently, or whether we actually find different types of outsider-ness in contemporary societies»* (Emmenegger et al., 2012, p. 13). Oltretutto, essere un outsider non significa di per sé essere sempre in una posizione svantaggiata. A parità di condizioni di reddito e di opportunità di crescita professionale *«labor market segmentation must not necessarily become an actual social divide. In other words, atypical jobs can be “good jobs”»* (Häusermann e Schwander, 2012, p. 32). Proprio ai *good jobs* si è richiamato Gallino (2014, p. 34) – indicandoli per l’Italia in «poche centinaia di migliaia di persone, su 5 milioni di precari per legge» – portando a distinguere tra una flessibilità “buona”, che accresce il valore dell’autonomia sul lavoro, e una flessibilità “cattiva”, che invece lo comprime e ne riduce in varia misura autonomia e gradi di copertura dell’EPL.

Nella successiva tabella 7 si riassume il lavoro analitico compiuto sulla matrice dei microdati Rcfl, a partire dalla elaborazione teorica e concettuale sin qui illustrata.

Tab. 7 - Insider e outsider nel mercato del lavoro italiano (2014, II trim.)

	valori assoluti	comp. %
INSIDER		
Lavoratori dipendenti stabili (indeterminati full-time)	11.880.031	40,8
Lavoratori dipendenti temporanei e/o part-time volontari	869.359	3,0
Lavoratori in proprio con dipendenti	1.062.641	3,6
Imprenditori e liberi professionisti	1.480.694	5,1
	<i>15.292.725</i>	<i>52,5</i>
OUTSIDER		
Lavoratori dipendenti temporanei e/o part-time involontari	4.003.571	13,8
Lavoratori in proprio senza dipendenti	2.198.539	7,6
Coadiuvanti familiari e soci di cooperative	564.959	1,9
Parasubordinati	386.579	1,3
Disoccupati e inattivi disponibili a lavorare	6.668.913	22,9
	<i>13.822.561</i>	<i>47,5</i>
TOTALE	<i>29.115.286</i>	<i>100,0</i>

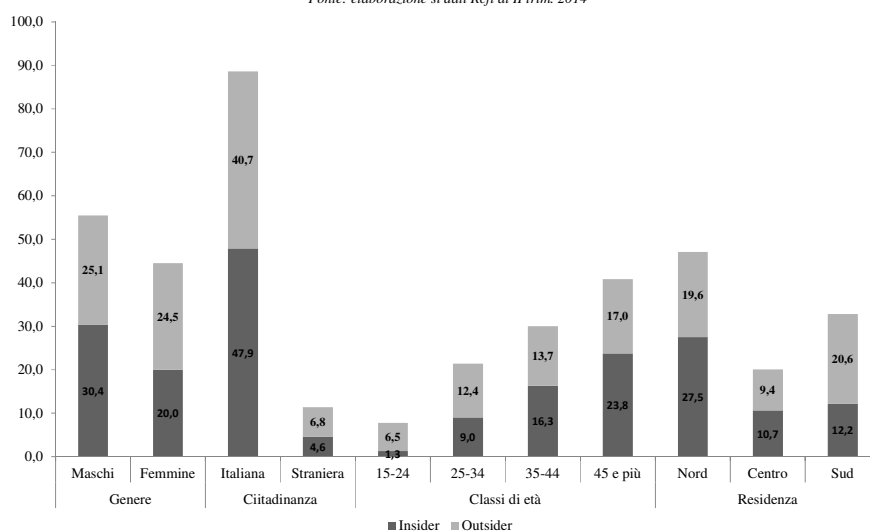
Fonte: elaborazione su dati Rcfl al II trim. 2014.

La nostra stima degli outsider è più elevata di quella rilevata da Häusermann e Schwander (2013), a ragione dell’estensione delle forze di lavoro oltre quelle convenzionali, avendo messo in conto anche quelle potenziali la cui rilevanza è principalmente una peculiarità italiana. Diversamente, attenendosi alla definizione convenzionale delle forze di lavoro, il peso de-

gli outsider equivarrebbe a quello stimato dai due autori (40,2%). D'altra parte, per quanto discutibile sul piano formale dei concetti, tale estensione solleva il tasso di attività italiano dal fondo della classifica UE28 (dal 64% circa a valori prossimi alla media europea del 72,3% nel 2014).

Dunque, circa la metà delle forze di lavoro nella accezione estesa è da considerarsi outsider: sottoccupati, lavoratori precari e vulnerabili (7,2 milioni di persone, 1/3 circa dell'occupazione complessiva), disoccupati e i-nattivi disponibili a lavorare. Il rischio di essere outsider è più elevato tra le donne rispetto agli uomini, a conferma di andamenti più generali e universali già osservati, e tra i lavoratori stranieri in confronto agli italiani; ma gli outsider non sono soltanto giovani, come si vede dalla figura 2, bensì anche più adulti, mentre sono – come è facile immaginare – particolarmente rilevanti nel Sud del Paese, unica Circonscrizione dove gli outsider prevalgono numericamente sugli insider.

Fig. 2 - Insider e outsider sul totale della forze di lavoro per ciascuna categoria socio-demografica (valori %)
Fonte: elaborazione su dati Refl al II trim. 2014



Naturalmente, questo è solo un modo tra i tanti possibili di descrivere la situazione del mercato del lavoro al possibile punto di svolta della crisi. A questo punto utilizzando le categorie dell'*insider outsider theory*, della *vulnerable employment* e delle forze di lavoro potenziali, si osserva una situazione caratterizzata da varie forme di disagio occupazionale, diffuse territorialmente ma con una marcata connotazione territoriale.

A quest'ultimo proposito, vale la pena osservare la diversa composizione degli outsider tra le diverse aree del Paese: mentre al Centro-Nord sono più numerosi gli outsider occupati (circa i 2/3 del relativo totale), nel Mezzogiorno spicca la cronica mancanza di lavoro (solo il 37% degli outsider è occupato), sebbene il più forte disagio occupazionale meridionale andrebbe opportunamente disaggregato per fornire più utili informazioni anche di *policy* territoriale per il lavoro.

In quale maniera la distinzione tra insider e outsider può tornare utile ai fini esplicativi di dimensioni della disuguaglianza? La Rcfl offre, al riguardo, diversi spunti di riflessione che andrebbero indagati anche e soprattutto attraverso l'analisi dei dati longitudinali allo scopo di seguire lo spostamento dei flussi, ovvero la mobilità tra le diverse condizioni professionali o la circolarità dentro le dinamiche *insiderness-outsiderness*.

Ai fini del presente lavoro, la rilevazione Istat consente di esaminare alcune dimensioni con riferimento alla variabile professionale e a quella retributiva. Con la prima si sono incrociate le risultanze ricavate dalla *insider outsider theory* con la classificazione delle professioni, al fine di verificare l'ipotesi secondo la quale gli outsider svolgono professioni meno qualificate; con la seconda che gli outsider siano anche quelli più segnati dal *low pay rate* utilizzato dall'ILO come misura di *Decent Work*, misurato dal rapporto percentuale dei lavoratori dipendenti con paghe inferiori ai 2/3 del salario mediano sul totale dei lavoratori dipendenti (ILO, 2012, p. 73-4).

Va precisato che entrambe le dimensioni si incrociano con sottoinsiemi delle forze di lavoro: con gli occupati nel primo caso, con i soli lavoratori dipendenti nel secondo per i quali la Rcfl dà conto, per singoli valori dichiarati e per decili, della retribuzione netta mensile. Inoltre, per quanto riguarda la dimensione professionale, va altresì ricordato che anche la classificazione ufficiale delle professioni (CP, 2011) è una scala ordinata secondo il tipo di lavoro (*job*) e il livello di competenza (*skill*) in base al prospetto rappresentato nella tabella 8.

Tab. 8 - Classificazione delle professioni

Grandi gruppi professionali		Gruppi		Livelli di competenza	Grado di Istruzione
1.	Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	1.1	Membri corpi legislativi e di governo e dirigenti P.A.	4	Dottorato di ricerca Laurea magistrale
		1.2	Imprenditori, amministratori e direttori grandi aziende	4	
		1.3	Imprenditori e responsabili piccole aziende	3	Diploma scuola secondaria 2° grado
2.	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione			4	Dottorato di ricerca Laurea magistrale
3.	Professioni tecniche			3	Diploma scuola secondaria 2° grado
4.	Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio			2	Scuola secondaria 1° grado
5.	Professioni qualificate nel commercio e nei servizi			2	Scuola secondaria 1° grado
6.	Artigiani, operai specializzati e agricoltori			2	Scuola secondaria 1° grado
7.	Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli			2	Scuola secondaria 1° grado
8.	Professioni non qualificate			1	Scuola primaria
9.	Forze armate	9.1	Ufficiali delle Forze armate	4	Dottorato di ricerca Laurea magistrale
		9.2	Sergenti, sovrintendenti e marescialli delle Forze armate	2	Scuola secondaria 1° grado
		9.3	Truppa delle Forze armate	1	Scuola primaria

Fonte: ISTAT 2013, p. 17.

Su questa base, riaggregando per livelli di competenza gli occupati al II trimestre 2014, si ricavano alcune osservazioni. In primo luogo, durante la crisi, con l'aumento dell'occupazione in posizione di outsider, di sottoccupati e collaboratori occasionali in particolare, è proseguita la polarizzazione delle professioni nella tendenza descritta dalla *hourglass economy*: sono contestualmente cresciuti i lavori altamente qualificati e quelli a più bassa qualifica (rispettivamente, dell'8% e del 10,7%), mentre sono diminuite le professioni intermedie che rientrano nel terzo livello (-18% che in valori

assoluti significa circa 900 mila tecnici in meno). In calo risultano anche gli occupati nelle professioni del secondo livello di competenza (-3%), ma in questo gruppo ricade un ampio spettro di tipi di lavoro che hanno avuto diversi andamenti (sono cresciuti, ad esempio, dell'11% gli occupati nelle attività commerciali e nei servizi, mentre si sono ridotte di quasi il 20% le professioni afferenti al sesto grande gruppo professionale)³¹.



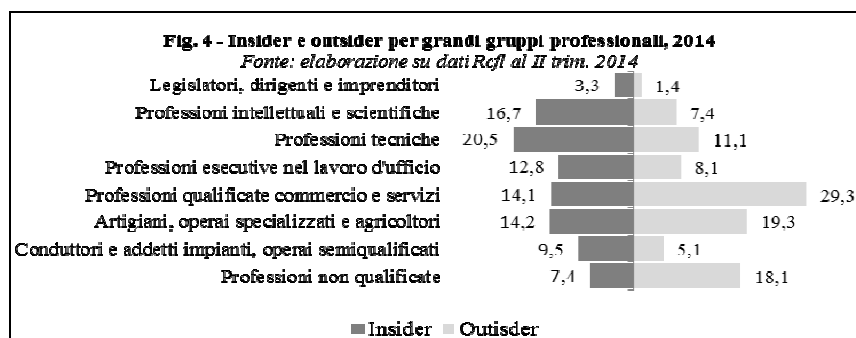
Nella figura 3 trova altresì conferma una previsione dell'Isfol (2010) sull'andamento della domanda di lavoro nel periodo 2010-15 e sulla polarizzazione professionale, formulata oltretutto in stime di crescita occupazionale per la quasi totalità delle classi professionali. Le cose sono andate

³¹ Non è altrettanto semplice individuare le professioni intermedie. Non esistono definizioni condivise. Secondo Anderson (2007), tali *job* comprendono le attività che rientrano nel terzo livello di competenza (professioni tecniche), quelle del gruppo 5 (professioni qualificate nel commercio e nei servizi) e una parte delle attività manageriali ricomprese nel primo gruppo, lasciando però irrisolto il nodo di dove collocare le altre professioni del secondo livello di competenza, implicitamente accomunandole a quelle del primo livello. Diversamente, per l'Isfol (2010) le professioni tecniche sono da considerarsi di alta qualifica al pari di quelle intellettuali e dirigenziali, mentre quelle intermedie comprendono tutte le attività afferenti al secondo livello di competenza. Anche se non individua una sola categoria di professioni intermedie, la scala dei livelli di competenza mostra chiaramente nella figura 3 il processo di polarizzazione avvenuto durante i cinque anni di crisi presi in considerazione.

in parte diversamente, evidenziando maggiormente le tendenze in atto come postulato dalla *hourglass economy*. Beninteso, le professioni intermedie (skill 2 e 3) costituiscono ancora più del 70% della forza lavoro occupata, ma con una spiccata rilevanza (54,2%) delle attività appartenenti al secondo livello di competenza.

In secondo luogo, questo ci fa osservare che, a eccezione delle attività esecutive di ufficio e di conduzione di impianti, più la qualifica professionale perde importanza più cresce il rischio del lavoro da outsider, come si evince anche dalla diversa incidenza dei percorsi formativi degli occupati (il 37% degli outsider ha la licenza media a fronte del 25,8% degli insider; i diplomati sono rispettivamente il 35,6% e il 40,5%, quasi equivalendosi; infine, i laureati outsider sono il 12, 2% contro il 23% degli insider). In sintesi, come si ricava dalla figura 4, l'80% degli outsider è occupato nelle professioni del primo e del secondo livello di competenza, per quanto anche gli insider a più basse qualifiche siano più della metà del relativo totale (58%).

Insomma, tirando una prima conclusione, si può sostenere che al possibile punto di svolta della crisi l'occupazione italiana è composta per circa 2/3 da attività poco qualificate, *middle-to-low skill* (livelli di competenza 1 e 2), pari a circa 14,6 milioni di lavoratori, a fronte di una media UE28 del 60% al di sotto della quale si collocano tutti i principali partner, tra il 36% del Lussemburgo e il 59,5% dell'Austria; valori superiori o simili all'Italia si riscontrano invece negli altri tre Paesi sud-europei: Grecia 69,2%, Spagna 66,8% e Portogallo 65,6% (dati Eurostat, banca dati on-line al II trim. 2014).



In questa struttura occupazionale e professionale, la dimensione retributiva enfatizza il dualismo insider/outsider nella figura dei lavoratori con

basse paghe. Secondo il CNEL (2014), la polarizzazione occupazionale e retributiva è uno dei fattori strutturali che spiega la diffusione dei *working poor*. E in effetti in buona parte (7 su 10 circa) i lavoratori con basse paghe sono outsider, lavoratori temporanei e soprattutto part-time, per i quali avere un lavoro è condizione necessaria ma non sufficiente (Saraceno, 2015) a contrastare il rischio povertà a meno di non godere di integrazioni economiche di altro genere (cespiti patrimoniali, altri redditi o trasferimenti monetari, sostegni in famiglia, servizi sociali). Una situazione definita drammatica anche da altri autori (Ricolfi, 2015). Ed è bene ricordare, come fa l'ILO (2015), che il reddito da lavoro conta per buona parte del reddito familiare nelle società avanzate³².

Come anzidetto, essere un lavoratore con bassa paga significa avere una retribuzione inferiore a 2/3 del salario mediano calcolato su base oraria: più bassa è la remunerazione più ci si allontana dal *Decent Work*. Partendo dalla retribuzione mediana netta mensile dei lavoratori dipendenti italiani a metà del 2014 (1.240 euro) e dalle ore mediane di lavoro svolte settimanalmente (36), si è giunti alla determinazione del salario netto mediano orario e delle soglie retributive *low pay* oraria, annuale e mensile (tab. 9).

Fino a questa soglia retributiva si contano poco meno di 3,2 milioni di lavoratori al II trim. 2014, pari al 18,8% dei lavoratori dipendenti, in crescita rispetto ai circa 2,8 milioni del 2009. Gli insider con basse paghe sono circa 970 mila (soprattutto part-time volontari), mentre gli outsider sono 2,2 milioni.

³² Nell'edizione 2014/15 del Rapporto sulle remunerazioni, l'ILO sottolinea che, per quanto abbia potuto perdere quella centralità "sociologica" occupata durante il fordismo, il lavoro continua ad occupare un posto centrale nella formazione dei redditi familiari. Secondo tale rapporto, «non è sorprendente che, nelle economie sviluppate, i salari siano la principale determinante delle variazioni nella disuguaglianza, rappresentando circa l'80 per cento del reddito familiare negli Stati Uniti e circa il 70 per cento – con sostanziali variazioni tra i paesi – in Europa. [...] In Germania e Svezia, i salari rappresentano almeno il 75 per cento del reddito familiare, laddove in Grecia e Italia essi contano tra il 50 e il 60 per cento» (*ibidem*, 35). A parere di tale istituto, si tratta di un importante indicatore di progresso/benessere sociale a confronto di un variegato insieme di valori assai più contenuti dei Paesi emergenti dove «il reddito da lavoro autonomo rappresenta generalmente una quota più ampia del reddito delle famiglie rispetto alle economie sviluppate» (*ibidem*, xvii).

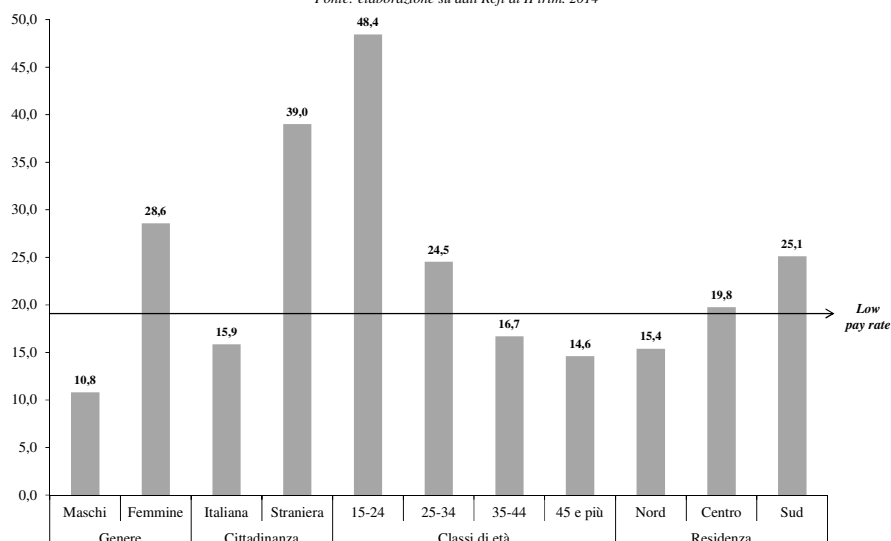
Tab. 9 - Retribuzione mediana netta lavoratori dipendenti e soglie *low pay*

1.872	Ore lavorate annualmente con una mediana di 36 ore settimanali
€ 14.880	Salario annuo netto calcolato con una mediana di € 1240 mensili
€ 7,95	Salario orario netto mediano
€ 5,30	2/3 salario orario netto (soglia <i>low pay</i>)
€ 9.920	Retribuzione annua netta (soglia <i>low pay</i>)
€ 827	Retribuzione mensile netta (soglia <i>low pay</i>)

Fonte: elaborazione su dati Rcfl al II trim. 2014.

Giovani, stranieri, donne e meridionali sono nell'ordine i principali gruppi sociali a maggior rischio di occupazioni a bassa remunerazione (fig. 5).

Fig. 5 - Basse paga per caratteristiche socio-demografiche, in % delle rispettive categorie
Fonte: elaborazione su dati Rcfl al II trim. 2014



I lavoratori dipendenti con basse paghe nel Mezzogiorno sono 1/4 del totale, un dato per certi aspetti più sconcertante di quello ben più vistoso dei giovani (15-24 anni) per i quali un salario più basso viene da pensarlo ancora come l'inizio di un cammino in ascesa, percezione del resto confermata dai dati, con un *low pay rate* che resta più alto fino alla soglia dei 34 anni, parallelamente al maggior rischio di essere e/o restare un outsider fino a quella età (cfr. fig. 2). Ciò potrebbe far ipotizzare che il fenomeno si focalizzi sulle fasce più giovani di età in ragione della più recente recrudescenza della polarizzazione e segmentazione sociale.

7. Nota conclusiva

Le basse paghe sono un indicatore specifico del disagio occupazionale che si è ricostruito traendo dalle indicazioni teoriche e concettuali più recenti di una metodologia di analisi del mercato del lavoro italiano. I microdati Istat hanno dato sostanza a questa ipotesi di lavoro e alla classificazione delle forze di lavoro che ne è scaturita fino alla ricomposizione dei due “status” di insider e outsider.

In sintesi, in questi ultimi confluiscono tre diverse problematiche: la sottoccupazione nel lavoro dipendente, la vulnerabilità in quell'autonomo, l'inoccupazione nelle forze di lavoro disoccupate o inattive disponibili a lavorare. Le prime due si possono configurare come casi di *adverse incorporation*³³ nel mercato del lavoro, la terza come una condizione di esclusione sociale ancora priva di un programma di protezione sociale di base (Saraceno, 2015; Turcio et al., 2003).

La classificazione a cui si è giunti rispecchia quella utilizzata da Tomlinson e Walker (2012, p. 67) per predire la ricorrenza di povertà tra insider e outsider, suddivisi questi ultimi in tre sub-gruppi (*employed, unemployed, non-employed*), in Germania e Regno Unito. Secondo questi autori, già nel 2005 erano visibili in entrambi i Paesi i caratteri di un *social divide* a bassa mobilità sociale: «*the transition matrices reveal that there appears to be a reinforcing and entrenchment of outsidersness*».

La nostra matrice insider/outsider realizzata sui microdati Istat consente di dire che una popolazione oscillante tra il 40 e il 50 per cento circa delle forze di lavoro italiane, a seconda che si considerino o meno gli inattivi di-

³³ Wood e Gough (2004, p. 7) intendono per ‘*adverse incorporation*’ forme di «inclusione problematica piuttosto che di esclusione sociale». L’AISE (acronimo di *Adverse Incorporation and Social Exclusion*) studia soprattutto la *chronic poverty* nei paesi emergenti (Hickey and du Toit, 2007); ma come categoria concettuale, essa riflette situazioni e disuguaglianze generalizzabili a contesti diversi tra loro. Second McCord (2014, p. 5) il termine indica una situazione nella quale «*while the employed may be economically included the terms of inclusion may be adverse, with poor working conditions and low levels of remuneration resulting in impoverishment and exploitation*».

sponibili a lavorare, appartiene alla categoria degli outsider in una delle tre forme indicate, con punte intorno al 70% in diverse province meridionali³⁴.

Si tratta di una fotografia della situazione del mercato del lavoro e delle disuguaglianze al suo interno scattata al punto di svolta della crisi verso la ripresa possibile.

Seguendo longitudinalmente le transizioni da una posizione all'altra della matrice, si potrebbe rendere dinamica questa fotografia come successione di 'scatti', di sequenze, potenziando eventualmente la capacità di analisi dello strumento messo a punto che si offre sia a fini valutativi delle politiche realizzate dai governi, sia come momento di riflessione sugli obiettivi della politica e della protezione sociale.

Altro importante sviluppo della ricerca potrebbe essere quello di predisporre strumenti che permettano di analizzare gli effetti di questo mutamento del mercato del lavoro sulla famiglia e sulle reti sociali di riferimento dei soggetti.

Riferimenti bibliografici

- AA.VV. (2014). *Jobs Act: come cambia il lavoro*. Il Sole 24 Ore, Instant Book, supplemento al quotidiano del 9 giugno 2014.
- Amendola, A. (2011). Di precaria costituzione. Soggettività postsalariali e movimenti costituenti. In F. Chicchi e E. Leonardi (a cura di) *Lavoro in frantumi. Condizione precaria, nuovi conflitti e regime neoliberista*. Verona, Ombre Corte Uninomade.
- Anderson, P. (2007). *Stuck in the middle of a metaphor: intermediate occupations and some limitations of the hourglass economy thesis*. Glasgow, University of Strathclyde. <https://pure.strath.ac.uk/portal/en/publications/stuck-in-the-middle-of-a-metaphor>
- Balibar, E. (2012). *Cittadinanza*. Torino, Bollati Boringhieri.

³⁴ In particolare, si tratta delle province di Crotone (73,5%), Reggio di Calabria (69,1%) e Vibo Valentia (67,1%) in Calabria; di Agrigento (68,8%), Catania (66,6%) e Ragusa (65,9%) in Sicilia; di Medio-Campidano (70,3%) in Sardegna. Soltanto in una provincia meridionale gli insider sono superiori agli outsider (a l'Aquila con il 55,6%), seguita da Isernia (50%) e poi Chieti (49%).

- Bagnasco, A. (2016). *La questione del ceto medio. Un racconto del cambiamento sociale*. Bologna, il Mulino.
- Barbieri, P. (1999). Liberi di rischiare. Vecchi e nuovi lavoratori autonomi. *Stato e Mercato*, 56, 281-308. Doi: 10.1425/429
- Beck, U. (2000). *La società del rischio. Verso una seconda modernità*. Roma, Carocci (ed. or. 1986).
- Bell, D. (1973). *The Coming of Post-Industrial Society*. New York, Basic Books.
- Bettin Lattes, G. (2013). Nella terra di mezzo della stratificazione sociale. *Società Mutamento Politica*, 4, 5-27.
- Bottarelli, S. (2002). Il lavoro atipico e il fattore fiscale: il caso delle collaborazioni coordinate e continuative. *Quaderni*, 375. Siena, Università di Siena, Dipartimento di Economia Politica. <http://www.econ-pol.unisi.it/quaderni/375.pdf>
- Busch, K. (2010). *World Economic. Crisis and the Welfare State. Possible solutions to reduce the economic and social imbalances in the world economy, Europe and Germany*. Berlino, Friederich-Ebert-Stiftung, Internationale Politikanalyse. <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07000.pdf>
- Caiazza, M., Cornazza, P., & Saracino, P. (2012). Contratti di rete: aspetti normativi, strutturali e principali risultati di un'indagine qualitativa. *Argomenti*, 36, 29-58.
- Carmignani, F. (2009). Lavoro precario e statistiche del lavoro. La difficile rivincita della oggettività del soggetto. *Economia e Lavoro*, 3, 51-77.
- Castel, R. (2004). *L'insicurezza sociale. Che significa essere protetti*. Torino, Einaudi (ed. or. 2003).
- CENSIS (2014). *Diario della transizione/6. Cattiva reputazione per l'Italia: -58% di investimenti esteri dall'inizio della crisi*. Comunicato stampa del 7 giugno. Roma, Censis. http://www.censis.it/7?shadow_comunicato_stampa=120963
- Centro Luigi Einaudi e Intesa San Paolo (2015). *Indagine sul Risparmio e sulle scelte finanziarie degli italiani 2015*. Torino, Centro di ricerca e documentazione Luigi Einaudi. <http://www.centroeinaudi.it/indagine-sul-risparmio/9061-indagine-sul-risparmio-e-sulle-scelte-finanziarie-degli-italiani-2015.html>
- Chatterjee, P. (2006). *Oltre la cittadinanza. La politica dei governati*. Roma, Meltemi (ed. or. 2004).
- Chiellino, G. (2014). *Il lavoro nero in Europa: Olanda al top. Sorprese e immaginario collettivo*. Milano, Il Sole 24 Ore, 12 aprile.
- CNEL (2014). *Rapporto sul mercato del lavoro 2013-2014*. Roma, Cnel.
- Coltorti, F. (2012). L'industria italiana tra declino e trasformazione: un quadro di riferimento. *QA-Rivista dell'Associazione Rossi-Doria*, 2, 7-50.
- Cowen, T. (2015). *La media non conta più. Ipermeritocrazia e futuro del lavoro*. Milano, EGEA, Università Bocconi Editore.
- Emmenegger, P. (2009). Barriers to entry: insider/outsider politics and the political determinants of job security regulations. *Journal of European Social Policy*, 2, 131-146.

- Emmenegger, P., Häusermann, S., Palier, B., & Seelieb-Kaiser, M. edit by (2012), *The Age of Dualization. The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*. New York, Oxford University Press.
- Esposito, M. (2014). Perché l'economia criminale non può entrare nel Pil. *lavoce.info*, 9 settembre. <http://www.lavoce.info/archives/29688/perche-economia-criminale-non-puo-entrare-nel-pil/>
- Eurobarometer (2014). *Undeclared work in the European Union*. Special Surveys, 402. Bruxelles, European Commission. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_402_en.pdf
- Eurostat (2011). *8.5 million underemployed part-time workers in the EU-27 in 2010. 3 new Eurostat indicators to supplement the unemployment rate*. Bruxelles, Eurostat, Statistics in focus, 57. <http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-statistics-in-focus/-/KS-SF-11-057>
- Fadda S. (2015). What to do about income inequality. *Argomenti*, 1, pp. 19-37.
- Fernández-Macías E. (2015). Job polarization in Europe: are mid skilled jobs disappearing? *Social Europe*, 30 luglio. <http://www.socialeurope.eu/2015/07/job-polarisation-in-europe-are-mid-skilled-jobs-disappearing>
- Frangi, L., & Memoli, V. (2013). Unfolding the growing confidence in Latin American unions: a longitudinal analysis. *Argomenti*, 38, 25-46.
- Gallino, L. (2003). *La scomparsa dell'Italia industriale*. Torino, Einaudi.
- Gallino, L. (2004). Lavori flessibili, società flessibile e integrazione sociale. In G. Mari (a cura di), *Libertà, sviluppo, lavoro*. Milano, Mondadori.
- Gallino, L. (2008). *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*. Roma, Laterza.
- Gallino, L. (2014). *Vite rinviate. Lo scandalo del lavoro precario*. Roma, Laterza e Gruppo Editoriale L'Espresso.
- Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 2, 113-45. <http://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/ghai.pdf>
- Gruppo Tortuga (2015). Salario minimo: la difficile scelta del livello. *lavoce.info*, 27 luglio. <http://www.lavoce.info/archives/36283/salario-minimo-la-difficile-scelta-del-livello/>
- Häusermann, S., & Schwander, H. (2012). Varieties of Dualization? Labor Market Segmentation and Insider-Outsider Divides Across Regimes. In P. Emmenegger et al. (Eds.), cit. (27-51).
- Herman, E. (2014). Working Poverty in the European Union and its Main Determinants: an Empirical Analysis. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, 4, 427-36. Doi: <http://dx.doi.org/10.5755/j01.ee.25.4.6339>
- Hickey, S., & du Toit, A. (2007). "Adverse incorporation, social exclusion and chronic poverty". *Chronich Poverty Research Centre, Working Paper 81*. http://www.chronicpoverty.org/uploads/publication_files/WP81_Hickey_duToit.pdf
- ILO (1999). *International definitions and prospects of Underemployment Statistics*, ed. by Mata-Greenwood A. Geneva, Ilo, Bureau of Statistics.
- ILO (2009). *Guide to the new Millennium Development Goals Employment Indicators. Vulnerable Employment*. Geneva, International Labour Office.

- ILO (2012). *Decent Work Indicators. Concepts and definitions*. Geneva, International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
- ILO (2015). *Global Wage Report 2014/15. Wages and income inequality*. Geneva, International Labour Office. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_324678.pdf
- ISFOL (2010). 2010-2015: stima della crescita complessiva. Roma, Isfol. http://www.isfol.it/temi/Lavoro_professioni/professioni/dati
- ISFOL (2013). *Lavoratori autonomi: identità e percorsi formativi: i risultati di un'indagine quali-quantitativa*. Roma, Isfol. <http://sbnlo2.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=19286>
- ISTAT (2005). *Collaborazioni coordinate e continuative nella rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro. I, II, III e IV trimestre 2004*. Roma: Istat.
- ISTAT (2006). *La rilevazione sulle forze di lavoro: contenuti, metodologie, organizzazione*, Metodi e norme, n. 32
- ISTAT (2013). *La classificazione delle professioni*. Roma, Istat. http://www.istat.it/it/files/2013/07/la_classificazione_delle_professioni.pdf
- Lambert, P., Connelly, R., Blackburn, R. M. & Gayle V., (Eds) (2012), *Social Stratification. Trends and Processes*. Farnham, Ashgate Publishing Limited.
- Law Commission of Ontario (2012). *Vulnerable Workers and Precarious Work*. Toronto, Law Commission of Ontario. <http://www.lco-cdo.org/vulnerable-workers-final-report.pdf>
- Lindbeck, A., & Snower, D. (1984). Involuntary Unemployment as an Insider-Outsider Dilemma. *Seminar Paper 282*. Stockholm, Institute for International Economic Studies, University of Stockholm.
- Lindbeck, A. & Snower, D. (2002), The Insider-Outsider Theory: A Survey. *Discussion Paper 534*. Bonn, The Institute for the Study of Labor (IZA). <http://ftp.iza.org/dp534.pdf>
- Link Campus University (2014). Suicidi per crisi economica. I nuovi dati aggiornati al 30 settembre 2014. Roma, Link Campus University. <http://lab.unilink.it/suicidi-per-crisi-economica-nuovi-dati-aggiornati-al-30-settembre-2014/>
- Mandrone, E. (2008). La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'Indagine Isfol PLUS 2006. *Studi Isfol 1*. Roma, Isfol. [http://archivio.isfol.it/DocEditor/test/File/Studi_Isfol_Occupazione_n.1\(1\).pdf](http://archivio.isfol.it/DocEditor/test/File/Studi_Isfol_Occupazione_n.1(1).pdf)
- McCord, A. (2014). Introduction to Labour Market Policy for Social Protection Practitioners. *Paper presented at DFAT Social Protection Hub Learning Session*, 19 Maggio. <http://socialprotection.org>
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2015). *Rapporto annuale sulle Comunicazioni obbligatorie 2015*. Roma, Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali http://www.lavoro.gov.it/Strumenti/StudiStatistiche/Documents/rapp.CO_2015_VISUAL_sin.pdf

- Negri, N. (2006). La vulnerabilità sociale. I fragili orizzonti delle vite contemporanee. *Animazione sociale*, XXXVI (205), 14-19.
- Paci, M. (1996). I mutamenti della stratificazione sociale. In *Storia dell'Italia repubblicana*, vol. 3, *L'Italia nella crisi mondiale – l'ultimo ventennio*. Torino, Einaudi.
- Perulli, P. (1992). *Atlante metropolitano. Il mutamento sociale nelle grandi città. Milano*. Bologna, il Mulino.
- Pratschke J., & Morlicchio, E. (2012). Social Polarisation, the Labour Market and Economic Restructuring in Europe: An Urban Perspective. *Urban Studies*, 49(9), 1891-1907.
- Pugliese, E. (2015). "Introduzione. Quaranta anni di cambiamenti del lavoro in Italia". *Sociologia del Lavoro*, volume monografico *Le trasformazioni del lavoro negli scritti di giovani ricercatori*, 138, 9-34.
- Ranci, C. (2013). Presentazione. *Rassegna Italiana di Sociologia*, volume monografico *Le conseguenze sociali della crisi economico finanziaria*, 2, 193-200.
- Reyneri, E. (2005). *Sociologia del mercato del lavoro*. Bologna, il Mulino.
- Reyneri, E., & Pintaldi F. (2013). *Dieci domande su un mercato del lavoro in crisi*. Bologna, il Mulino.
- Ricolfi, L. (2015). Occupazione o produttività? Il rebus dell'Italia. *Il Sole 24 Ore*, 20 settembre 2015.
- Ricolfi, L., Cima, R., a cura di (2015). *Disuguaglianza economica in Italia e nel mondo. Dossier I/2015*. Roma, Fondazione David Hume per il Sole 24 Ore. http://www.ilsole24ore.com/pdf2010/Editrice/ILSOLE24ORE/ILSOLE24ORE/Online/_Oggetti_Correlati/Documenti/Notizie/2015/04/Hume.pdf
- Rueda, D. (2005). Insider-Outsider Politics in Industrialized Democracies: The Challenge to Social Democratic Parties. *American Political Science Review*, 1, 61-74.
- Rueda, D. (2007). *Social Democracy Inside Out: Partisanship and Labor Market Policy in Industrialized Democracies*. Oxford, Oxford University Press.
- Rueda, D., Wibbels, E., & Altamirano, M. (2015). The Origins of Dualism. In P. Beramendi et al. (Eds.) *The Politics of Advanced Capitalism*. New York, Cambridge University Press, 89-111.
- Saraceno, C. (2015a). *Il lavoro non basta. La povertà negli anni della crisi*. Milano, Feltrinelli.
- Saraceno, C. (2015b). La povertà non si combatte per categorie. *lavoce.info*, 17 aprile. <http://www.lavoce.info/archives/34256/la-poverta-non-si-combatte-per-categorie/>
- Schulten, T. (2014). *Minimum wage regimes in Europe ... and what Germany can learn from them*. Berlino, Friederich-Ebert-Stiftung, Internationale Politikanalyse. <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10558.pdf>
- Connessioni Precarie (2014). Il regime del salario 1. Voucher, ovvero del lavoro accessorio ma non occasionale, 18 aprile. <http://www.connessioniprecarie.org/2014/04/18/il-regime-del-salario-1-voucher-ovvero-del-lavoro-accessorio-ma-non-occasionale/>

- Simone, A. (2014). Il negativo della crisi. Suicidio, anomia, dismisura e *désaffiliation*. In A. Simone (a cura di) *Suicidi. Studio sulla condizione umana nella crisi*. Milano, Mimesis, 11-28.
- Standing, G. (2012). *Precari. La nuova classe esplosiva*. Bologna, il Mulino (ed. or. 2011).
- Tomlinson, M., & Walker, R. (2012), *Labor Market Disadvantage and the Experience of recurrent Poverty*, in *The Age of Dualization. The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies*, eds. by Emmenegger P. et al., cit., 52-70.
- Touraine, A. (1970). *La società post-industriale*. Bologna, il Mulino.
- Travaglini, G. (2012). Obiettivi e impatti dell'efficienza energetica in Italia. *Argomenti*, 35, 31-51.
- Turcio, S., Calza Bini, P., e Nicolaus, O. a cura di (2003). *Reddito minimo di inserimento. Che fare?* Roma, Donzelli.
- Vandaele, K., & Leschke, J. (2010). "Following the 'organising model' of British unions? Organising non-standard workers in Germany and the Netherlands". *Working Papers 2010.02*, European Trade Union Institute. <http://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Following-the-organising-model-of-British-unions>
- Wood, G., & Gough, I., (2004). *Welfare Regimes: Linking Social Policy to Social Development*. Bath, University of Bath. <http://staff.bath.ac.uk/hssgdw/woodgough.pdf>
- Zamagni, S. (2011). Lavoro, disoccupazione, economia civile. *Quaderni di Economia del Lavoro*, 94, 29-47.

Appendice

Insider e outsider nel mercato del lavoro italiano

		v.a.	%
INSIDER	Lavoratori dipendenti stabili (indeterminati, full-time)	11.880.031	40,8
	Lavoratori dipendenti a tempo determinato full time, volontari	52.072	0,2
	Lavoratori dipendenti a tempo determinato part time, volontari	25.067	0,1
	Lavoratori dipendenti a tempo indeterminato part time, volontari	792.220	2,7
	Lavoratori autonomi: imprenditori	229.861	0,8
	Lavoratori autonomi: liberi professionisti	1.250.833	4,3
	Lavoratori autonomi: lavoratori in proprio con dipendenti	1.062.641	3,6
OUTSIDER	Lavoratori dipendenti a tempo determinato, full time, involontari	1.602.291	5,5
	Lavoratori dipendenti a tempo determinato part time, involontari	667.260	2,3
	Lavoratori dipendenti a tempo indeterminato part time, involontari	1.734.020	6
	Lavoratori autonomi: lavoratori in proprio senza dipendenti	2.198.539	7,6
	Lavoratori autonomi: coadiuvanti azienda familiare	380.754	1,3
	Lavoratori autonomi: socio cooperativa	184.205	0,6
	Collaboratori occasionali	132.128	0,5
	Collaboratori coordinati e continuativi	254.452	0,9
	Disoccupati	3.144.448	10,8
	Inattivi: cercano non attivamente ma disponibili (*)	1.745.898	6
	Inattivi: cercano ma non immediatamente disponibili	290.643	1
	Inattivi: non cercano ma disponibili	1.487.924	5,1
	<i>Totale</i>	<i>29.115.287</i>	<i>100</i>

(*) Si tratta di soggetti che non hanno compiuto un'azione di ricerca di lavoro entro il termine delle quattro settimane precedenti la rilevazione per essere considerato un disoccupato "strictu sensu".

Fonte: elaborazione su dati Rcfl al II trim. 2014.